Nicht für den Austausch

Die Bindung des Arbeiters an die Betriebsgemeinschaft und ihre Grenzen

erläutert an einigen Beispielen

Dissertation

zur Erlangung des juristischen Doktorgrades
der Rechts- und Staatswissenschaftlichen Fakultät
der Universität Breslau

vorgelegt von

Paul Schimke

1939

Druckerei wissenschaftlicher Werke Konrad Triltsch
Würzburg-Aumühle

Gedruckt mit Genehmigung der Rechts- und Staatswissenschaftlichen Fakultät der Universität Breslau.

Berichterstatter: Professor Dr. Hans Thieme.

Vorliegende Arbeit erscheint gleichzeitig als Band 12 in der Schriftenreihe „Beiträge zum Deutschen Arbeits- und Sozialversicherungsrecht", herausgegeben von Landgerichtsdirektor Dr. Karl Sell, im Konrad Triltsch Verlag Würzburg-Aumühle.

Gliederung

Seite

A. Einleitung 1

I. Aufgabe, Weg und Begriffe 1

II. Grundzüge der Gemeinschaft, die für die rechtliche Bindung ihrer Mitglieder von Bedeutung sind 5

B. Ausführung.

I. Die Bindung und der durch sie zu erreichende Zweck 8

II. Die Bindung in ihren verschiedenen Abstufungen 12

a) Die Abhängigkeit von dem Arbeitsvertrag und der tatlichen Arbeit 13
1. Vor Arbeitsaufnahme 13
2. Nach der Eingliederung während der arbeitsfreien Zeit.. 16
3. Nach Aufgabe der Arbeitsstelle 19

b) Die Abstufung nach der Stellung des Gefolgsmannes in Betrieb und Betriebsgemeinschaft unter Berücksichtigung des Verhältnisses zu den verschiedenen Betriebsgemeinschaftsmitgliedern 24

c) Die Bindung in Ausnahmefällen 31

d) Die Abstufung unter Berücksichtigung der verschiedenen rechtlichen Folgen bei der Nichtbeachtung der Bindung .. 35

III. Die Bindung im Verhältnis zu den Anforderungen anderer Rechtskreise 37

a) Die dem Arbeiter als Persönlichkeit zustehenden Rechte.... 37
b) Die Familie 48
c) Der politische Pflichtenkreis 53

C. Ein Vergleich mit der beamtenrechtlichen Bindung 62

D. Schluß 67

Tatbestände 72

Anhang 77

Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41542706_0017

A. Einleitung.

I. Aufgabe, Weg und Begriffe.

Die rechtliche Tragweite der Betriebsgemeinschaft ist noch nicht geklärt. In verschiedenem Maße werden neue Rechtserscheinungen und bisher anerkannte Rechtswirkungen auf den Betriebsgemeinschaftsgedanken zurückgeführt und mit diesem begründet. Im allgemeinen wird der Betriebsgemeinschaft eine immer größere rechtliche Bedeutung in allen denjenigen Rechtsausführungen beigemessen, deren Anliegen die Neugestaltung des Arbeitsrechts ist. Auch der „Entwurf eines Gesetzes über das Arbeitsverhältnis" zeichnet sich neben anderem dadurch aus, daß er eine Reihe wichtiger Fragen aus dem Wesen und Sinn der Betriebsgemeinschaft entschieden wissen will [1]). Es ist daher für das gegenwärtige und zukünftige Arbeitsrecht wichtig zu erkennen, inwieweit der Betriebsgemeinschaftsgedanke geeignet ist, bekannte Rechtserscheinungen zu erklären und als Quelle neuer wünschenswerter Rechtswirkungen zu dienen. Hierzu soll ein Beitrag geliefert werden, indem die Arbeit zu zeigen versucht, inwieweit die Persönlichkeit des Arbeiters von der Betriebsgemeinschaft erfaßt wird und welche Folgerungen daraus zu ziehen sind [2]).

Das Arbeitsrecht kennt keine allgemein anerkannte und bewährte Rechtsdogmatik. Es soll daher von Lebens-Tatbeständen ausgegangen und durch deren Betrachtung versucht werden, einige allgemeingültige Gedanken zu finden, die eine Umgrenzung der Bindung des Arbeiters an die Betriebsgemeinschaft gestatten [3]).

Hierbei sollen lediglich einige aufschlußreich erscheinende Bei-

---

[1]) vgl. z. B. §§ 3, 4, Abs. II, Satz 2, 5, S. 1, 1. Teil, 13, 86, Abs. 1, 103, 105, Abs. 1.

[2]) Die Arbeit von Borchardt, „Freiheit und Bindung in der Betriebsgemeinschaft" a. a. O., berührt sich mit der vorliegenden kaum, da diese unter Zugrundelegung eines technisch wirtschaftlichen Betriebsgemeinschaftsbegriffes eine systematische Übersicht über die bisher aufgetretenen und theoretisch möglichen Variationen der Freiheit und Bindung in der „Betriebsgemeinschaft" vorwiegend von der wirtschaftlichen und technischen Seite her zu geben sucht.

[3]) Die Tatbestände sind am Schluß der Arbeit in einer Übersicht zusammengestellt. S. 72 bis 76.

spiele herausgegriffen werden, die die sich aus der Bindung ergebenden Pflichten des Arbeiters vor Augen führen.

Die Begriffe Arbeitsvertrag, Arbeitsverhältnis und Betriebsgemeinschaft und ihre gegenseitige Abgrenzung sind so verwendet, wie der „Entwurf eines Gesetzes über das Arbeitsverhältnis" sie festlegt.

Der Arbeitsvertrag ist die das Arbeitsverhältnis begründende und gestaltende Einigung. (§ 1 Abs. 2.)

Das Arbeitsverhältnis ist das auf Ehre, Treue und Fürsorge gegründete Gemeinschaftsverhältnis, in dem ein Gefolgsmann seine Arbeitskraft für einen Unternehmer in dessen Dienst einsetzt, und aus dem einzelne Ansprüche und Verpflichtungen erwachsen, soweit sie nicht im Arbeitsvertrag ihren Ursprung haben [4]).

Die Betriebsgemeinschaft ist die aus dem Betriebsführer und der Gefolgschaft bestehende Einheit. Die einzelnen Arbeitsverhältnisse sind in sie „eingebettet", ohne daß sie ihre Selbständigkeit verlieren [5]), sie sind aber gleichzeitig auch „Bausteine" und eine „Gliederscheinung" der Betriebsgemeinschaft [6]), ohne daß sie dadurch den Charakter einer neuen Einheit verliert.

Die Bindung an die Betriebsgemeinschaft soll als ein Teil der Rechtsbeziehungen angesehen werden, die sich aus der Betriebsgemeinschaft ergeben.

Es läge an und für sich nahe, daß man nur diejenigen Rechtsbeziehungen als aus der Betriebsgemeinschaft folgend ansehen würde, welche nur in dieser oder nur im Zusammenhange mit der Betriebsgemeinschaft auftreten und die sich aus dem Betriebsgemeinschaftsgedanken erklären lassen. Damit hätte man auch eine verhältnismäßig klare Umreißung für das, was als Bindung an die Betriebsgemeinschaft zu bezeichnen sein würde. Es wären nämlich als Bindung an die Betriebsgemeinschaft alle sich aus diesen Rechtsbeziehungen ergebenden Rechtspflichten anzusehen.

---

[4]) § 1 Abs. 1 des „Entwurfes" und S. 43 der „Begründung"; da § 1 Abs. 2 von einer „gestaltenden" Einigung spricht, muß der Arbeitsvertrag auch einen Inhalt haben, der über das bloße Einigsein hinausgeht. Folglich ergeben sich aus dem Arbeitsvertrag auch Rechte und Pflichten. Der Satz der „Begründung" a. a. O., daß aus dem Arbeitsverhältnis „erst die einzelnen Ansprüche und Verpflichtungen erwachsen", soll daher wohl nicht heißen, daß nur aus dem Arbeitsverhältnis Rechte und Pflichten entspringen. Die etwas unklare Formulierung scheint lediglich die heute viel geäußerte Auffassung wiederzugeben, daß ähnlich wie bei der Ehe und dem Treudienstvertrag nicht alle später sich ergebenden Rechte und Pflichten des Arbeitsverhältnisses Inhalt des Willenkonsenses gewesen sein müssen.

[5]) „Begründung" S. 43 u. 47; vgl. auch RAG in DAF Samml. 1938/170, Joerges DAR 1938/93 f.

[6]) „Begründung", S. 47.

Ein Faktor wäre allerdings auch hier vorhanden, der eine gewisse Mehrdeutigkeit in sich bergen würde und daher auch zu fließenden Grenzen führen könnte, nämlich „die Erklärbarkeit aus dem Betriebsgemeinschaftsgedanken". Doch könnte man diese Schwierigkeit dadurch überwinden, daß man lediglich das als hierhergehörend ansähe, was einer natürlichen und ungezwungenen Betrachtungsweise entspräche.

Geht man nun aber bei der Behandlung des Problems von einer solchen Abgrenzung des Begriffes der Bindung an die Betriebsgemeinschaft aus, so gerät man in eine wenig fruchtbare Erörterung, denn das, was an Rechtsbeziehungen nur in der Betriebsgemeinschaft auftreten kann, ist wenig [7]). Was tritt nicht auch schon bei einem Einzelarbeitsverhältnis auf? Man müßte sich im Wesentlichen mit dem Eingehen auf Bindungen begnügen, die ihren Ursprung in „technischen Einzelheiten" bei der Ausgestaltung der Betriebsgemeinschaft durch das AOG haben, z. B. Bindung des Arbeiters gegenüber Vertrauensmännern etc. und könnte vielleicht noch den Bereich der Rechtsbeziehungen hinzunehmen, der zwischen zusammenarbeitenden Arbeitern besteht. Hierbei wäre aber auch schon wieder zu berücksichtigen, daß auch Arbeiter zusammen arbeiten können — und daher gegenseitige Rücksichtnahme, Hilfsbereitschaft etc. üben müssen, — ohne daß die Arbeiter deswegen schon einer Betriebsgemeinschaft anzugehören brauchen. Diese und ähnliche hierunter fallende Rechtsbeziehungen wären zwar nicht unwichtig, doch würde man bei einer so abgegrenzten Erörterung nicht zu arbeitsrechtlichen Grundfragen kommen. Es wird daher ein anderer Weg einzuschlagen sein.

Zu einer brauchbaren Basis für die Durchführung der Betrachtung wird man kommen, wenn man die Betriebsgemeinschaft als höchste Entfaltungsform arbeitsrechtlicher Beziehungen auffaßt, die in sich z. B. das Arbeitsverhältnis als eigene „Gliederscheinung" birgt und als Rechtsbeziehungen der Betriebsgemeinschaft alle diejenigen ansieht, welche in ihr gelten und sich aus ihr erklären lassen. Hierbei wird als selbstverständlich unterstellt, daß der Begriff der Betriebsgemeinschaft sich in dem von dem Gesetzgeber gesteckten Rahmen hält, und daß nur insoweit etwas aus dem Betriebsgemeinschaftsgedanken erklärt wird, als es einer na-

---

[7]) Es bedarf wohl keiner besonderen Ausführung, daß man nicht das Erfordernis aufstellen kann: es ist an Rechtsbeziehungen nur zu berücksichtigen, was sich nur aus dem Betriebsgemeinschaftsgedanken erklären läßt. Was läßt sich z. B. nicht alles an arbeitsrechtlichen Erscheinungen aus dem Begriff des Arbeitsverhältnisses erklären; scheint es doch fast, als enthalte dieser alles, was vorher jeweils in ihn hineingelegt worden ist, ohne daß sich schon eine eindeutige und soweit als möglich erschöpfende Inhaltsbestimmung herausgebildet hat.

türlichen und ungezwungenen Betrachtungsweise entspricht. Will man sich in etwa vergegenwärtigen, welche Rechtsbeziehungen jetzt als die der Betriebsgemeinschaft betrachtet werden, so faßt man sie am besten in einigen Gruppen zusammen. Einmal sind es die gestaltenden Rechtsbeziehungen aus dem Arbeitsvertrag, z. B. Sondervereinbarungen über Lohn und Urlaub usw.. Dagegen soll der bloße Willenskonsens bei Abschluß des Arbeitsvertrages, der z. B. dann isoliert auftritt, wenn ein Arbeiter sich ohne Sondervereinbarung der TO und BO unterwirft, nicht hierher gerechnet werden. Dann sind es ein großer Teil der Rechtsbeziehungen des Arbeitsverhältnisses, welche nicht ausdrücklich Inhalt des Arbeitsvertrages sind, z. B. Bestimmungen der BO und nicht ausdrücklich festgelegte Rechtsfolgen, die üblicherweise eintreten. Ferner sind auch noch die bereits angedeuteten Rechtsbeziehungen zu berücksichtigen, welche ein Einzelarbeitsverhältnis nicht kennt, die sich aber aus einem Zusammenarbeiten in der Betriebsgemeinschaft ergeben. — Die zur Verdeutlichung vorgenommene Gliederung nach willkürlich herausgegriffenen Gesichtspunkten, soll nichts Näheres über den Charakter der Rechtsbeziehungen aussagen. — Soweit nun diese Rechtsbeziehungen Pflichten enthalten, handelt es sich um die zu untersuchende Bindung des Arbeiters an die Betriebsgemeinschaft.

Diese Umgrenzung alles dessen, was als Bindung an die Betriebsgemeinschaft angesehen wird, hat zweifellos einen Mangel. Es werden nämlich auch solche Pflichten als Bindungen an die Betriebsgemeinschaft aufgefaßt, die nicht nur in der Betriebsgemeinschaft sondern auch bei einem isolierten Einzelarbeitsverhältnis auftreten können. Dieser Mangel wird aber bewußt in Kauf genommen, da durch diese Abgrenzung eine dem Sprachgebrauch entsprechende Bestimmung der Bindung an die Betriebsgemeinschaft erreicht wird. Ferner wird dadurch auch vermieden, daß Gegenstand der Erörterung lediglich arbeitsrechtliche Randgebiete werden. Dieser Mangel wird auch kaum irgendwie vermeidbar sein, ohne daß man bei der Begriffsbestimmung nicht andersartige größere Nachteile in Kauf nimmt. Das liegt wohl darin begründet, daß das als Arbeitsverhältnis bezeichnete Gemeinschaftsverhältnis die Betriebsgemeinschaft mit aufbaut.

Aus der hier gewählten Begriffsbestimmung folgt, daß es kein Einwand gegen diese oder jene Ausführung ist, wenn man darauf hinweist, daß irgend eine erörterte und auf die Bindung an die Betriebsgemeinschaft zurückgeführte Rechtserscheinung auch durch das Arbeitsverhältnis allein erklärt werden kann.

II. Grundzüge der Gemeinschaft, die für die rechtliche Bindung ihrer Mitglieder von Bedeutung sind.

Die Abgrenzung der Bindung an die Betriebsgemeinschaft setzt eine Vorstellung über die Gemeinschaft voraus. Bei der Beurteilung der Tatbestände interessieren vor allem das Verhältnis, in welchem der Einzelne zur Gemeinschaft steht und die Beziehungen der einzelnen Gemeinschaften untereinander. Die in den zahlreichen Ausführungen der Gegenwart wiederkehrenden sich hierauf beziehenden Gedanken sollen nicht wiederholt, sondern lediglich ergänzt werden. Die folgenden Gedanken sind daher nicht isoliert zu betrachten. Die sonst üblichen Formulierungen sind lediglich deshalb vermieden, weil sie zum Teil abgegriffen und vieldeutig sind.

Sowohl der Einzelne als auch die Gemeinschaft besitzen einen in sich ruhenden Wert. Beide Werte sind verschieden. Die Gemeinschaft und die Persönlichkeit sind voneinander abhängig, d. h. eine Persönlichkeit kann sich nur entfalten, wenn eine Eingliederung in die Gemeinschaft und auch eine Unterordnung stattfindet, ebenso wie eine Gemeinschaft ohne Anerkennung des Menschen als Persönlichkeit auf die Dauer nicht bestehen kann. Wenn sich der Einzelne ausschließlich als Teilmoment fühlt, so gibt er jene innere Einstellung auf, zu der er als Persönlichkeit nicht nur berechtigt, sondern auch verpflichtet ist. Eine Gemeinschaft, die eine solche Haltung von ihren Gliedern verlangte, würde sich allmählich in eine organisierte Masse verwandeln. Je nach dem Zweck der Gemeinschaft sind ihre Glieder nur oberflächlich von ihr erfaßt oder mit ihrer ganzen Persönlichkeit in ihr verankert.

Das Gemeinschaftsglied besitzt eine Individualsphäre, die der Gemeinschaft nicht gegenüber steht, sondern ihr grundsätzlich gleichgeordnet ist. Der Umfang der Individualsphäre kann recht verschieden sein und hängt nicht zuletzt von den Erfordernissen der Gemeinschaft ab. Eine Vernichtung würde aber die Gemeinschaft selbst gefährden, denn sie würde den Untergang der Persönlichkeit nach sich ziehen, von deren Existenz das Leben der Gemeinschaft abhängig ist. So gewiß es ist, daß die Gemeinschaft u. U. in ihrem Interesse das Leben ihrer Glieder fordern kann, so offensichtlich scheint es zu sein, daß man da nicht mehr von einer Gemeinschaft sprechen kann, wo das Recht der Glieder geleugnet wird, in den grundlegenden Fragen Entscheidungen aus eigener Überzeugung zu fällen. Indem den Gliedern dieses Recht zugebilligt wird, erhalten sie die Befähigung, dem Erfordernis der Gemeinschaft zu genügen, auch eigenverantwortlich handeln zu können.

Der in der Gemeinschaft stehende Mensch hat eine zweifache Aufgabe zu erfüllen, indem er das Interesse der Gesamtheit und das eigene Interesse zu wahren hat. So offensichtlich es ist, daß gegebenenfalls das eigene Interesse zurückzutreten hat, so wird es auch keines Beweises bedürfen, daß man der Gemeinschaft eine untragbare Last aufbürden würde, wenn man von den Gliedern verlangen wollte, auf j e d e s Handeln in ihrem eigenen Interesse zu verzichten, abgesehen davon, daß man damit an den Realitäten des täglichen Lebens vorbeigehen würde.

Die Ordnung (das Recht), in welcher die Glieder einer Gemeinschaft stehen, läßt sich in drei Teile gliedern. Der Einzelne hat das für die Gemeinschaft Erforderliche aufzuopfern. Diesem entspricht, daß die Gemeinschaft das dem Einzelnen zukommende Recht zu gewähren hat. Maßstab für das Erste ist der Zweck der Gemeinschaft, für das Zweite die Stellung des Einzelnen in der Gemeinschaft. Insoweit ist der Einzelne der Gemeinschaft nicht gleich- sondern untergeordnet.

Aber nicht alle Rechtsbeziehungen innerhalb der Gemeinschaft lassen sich auf ein Über- und Unterordnungsverhältnis zurückführen. So verbinden Rechtsbeziehungen auch die in der Gemeinschaft Gleichgeordneten, z. B. die Pflichten der gegenseitigen Rücksichtnahme und des Unterstützens. Darüber hinaus gibt es auch Rechtsbeziehungen, die alle Gemeinschaftsglieder einer Gemeinschaft verknüpfen oder verknüpfen können, z. B. die Kameradschaftspflicht oder schuldrechtliche Beziehungen. Charakteristisch für diese Rechtsbeziehungen ist, daß sie in der Regel nicht in einem näheren Zusammenhang mit der jeweiligen Funktionsstellung der einzelnen Glieder in der Gemeinschaft stehen und die einzelnen Glieder insoweit gleiche Rechte haben. Man kann daher sagen, daß, soweit die einzelnen Glieder der Gemeinschaft untereinander in Rechtsbeziehungen treten, die wohl innerhalb der Gemeinschaft liegen, aber nicht im Hinblick auf die einzelnen Funktionsstellungen der Glieder in der Gemeinschaft bestimmt sind, kein Über- und Unterordnungsverhältnis herrscht, sondern alle gleiche Rechte besitzen.

Eine Person, die mehreren Gemeinschaften angehört, kann vor der Aufgabe stehen, einander widersprechende Pflichten zu erfüllen[1]). Der Vorrang einer Pflicht ergibt sich in der Regel aus den Rangstufen der einzelnen Gemeinschaften, in welchen die Person steht und aus der Stellung und Aufgabe des Gliedes in

---

[1]) Solche Pflichtenkollisionen sind z. Zt. auch ges. geregelt; vgl. z. B. § 7 DBG und die Ausführungen von Brand a. a. O. hierzu. § 13 der Reichsärzteordnung vom 13. Dezember 1935 mit Ausf. in Liertz, Pfaffrath, Handbuch des Arztrechtes, Düsseldorf 1939, S. 98 ff.

den einzelnen Gemeinschaften. Die Rangordnung der Gemeinschaften kann sowohl ein Über- oder Unterordnungsverhältnis der Gemeinschaft als auch ein Nebeneinander bedingen. Aber nicht jede nicht gleichgeordnete Gemeinschaft ist auch schon der anderen übergeordnet. Vielmehr können Gemeinschaften auch verschiedenen Rangstufen angehören und nicht oder nur z. T. einander über- oder untergeordnet sein. Das Letztere liegt z. B. zwischen einer Betriebsgemeinschaft und einem H.J.-Bann vor. Die Rangordnung der Gemeinschaft ist aus ihrem Wert für die Volksgemeinschaft zu erkennen und braucht nicht ein für allemal festzustehen, ja kann sogar von Fall zu Fall je nach der zu lösenden Aufgabe verschieden sein. Sie läßt sich aber im allgemeinen für die jeweilige konkrete Lage bestimmen. Stehen Gemeinschaften in einem Über- und Unterordnungsverhältnis, so ist die untergeordnete nicht nur für die übergeordnete da, sondern beide besitzen ihren eigenen Wert. Die Gemeinschaftsaufgabe erhält in diesem Fall ihren Inhalt sowohl aus der Notwendigkeit, auf die Erhaltung der eigenen Gemeinschaft bedacht zu sein, als auch aus der Zueinanderordnung. Das gilt auch im Verhältnis der einzelnen kleineren Gemeinschaften zur Volksgemeinschaft, wie es für die Betriebsgemeinschaft treffend § 1 AOG formuliert. Die Leugnung der Eigenständigkeit der untergeordneten Gemeinschaften würde ihnen auf die Dauer die Kraft nehmen, für die Volksgemeinschaft wertvolle Arbeit zu leisten, wie andererseits deren Überbetonung den Interessen der Volksgemeinschaft zuwiderlaufen kann.

B. Ausführung.

I. Die Bindung und der durch sie zu erreichende Zweck.

Offensichtlich können Inhalt und Umfang der Bindung verschieden sein. Es ist daher erforderlich, einen allgemeinen Maßstab zu finden, der es ermöglicht, die besondere Gestaltung der Bindung im Einzelfall zu erkennen.

Eine Anzahl von Faktoren haben einen Einfluß auf die jeweilige Erscheinungsform der Bindung, z. B. das Vertrauensverhältnis, in dem der Gefolgsmann steht, die verschiedenen den einzelnen Betriebsgemeinschaften gestellten Aufgaben und auch mit der Betriebsgemeinschaft nicht in Zusammenhang stehende Umstände. Die Fälle [1] und [2] [1]) verdeutlichen, wie unterschiedlich die Bindung sein kann, weil Betriebe und Betriebsgemeinschaften mit ungleichartigen Aufgaben vorliegen und auch das jeweilige Vertrauensverhältnis ein anderes ist. Während es einerseits angängig ist, daß in gewissen Grenzen der Angestellte im Schreibbüro [1] sogar seine Arbeitszeit selbst bestimmt, scheint es andererseits geboten zu sein, in besonders gelagerten Fällen [2] noch gegenüber Angehörigen, der Gefolgschaftsmitglieder Bindungen an die Betriebsgemeinschaft zuzulassen, nachdem der Gefolgsmann bereits gestorben ist [2]). Es liegt ferner auf der Hand, daß bei Pflichtenkollisionen, die den Gefolgsmann treffen, die Bindung an die Betriebsgemeinschaft, die sich in verschiedenen Pflichten äußern kann,

---

[1]) Die Tatbestände befinden sich auch noch einmal am Schluß geordnet nach Kennzahlen.

[2]) Die rechtliche Begründung für das letztere siehe S. 51 f.

---

[1] Der Inhaber einer Schreibstube teilt den einzelnen Angestellten die Arbeiten zu, die sie dann in gewisser Selbständigkeit nach Vereinbarung mit den Auftraggebern durchführen. Obschon der achtstündige Bürodienst innerhalb der normalen Zeit liegt, kommt eines Tages der Angestellte A. erst um 11 Uhr und schreibt dann bis 19 Uhr pausenlos durch.

[2] In der B.O. einer Fabrik für Spezial-Sende- und Empfangsanlagen heißt es unter anderem: „Bei einem Todesfall haben die Angehörigen die sich etwa im Nachlaß befindlichen Zeichnungen, Modelle, Notizen über die Arbeitstätigkeit usw., die der Gefolgsmann für sich selbst angefertigt hat, unverzüglich abzuliefern."

zurücktreten muß, wenn im Interesse der Volksgemeinschaft wichtige Erfordernisse zu erfüllen sind.

Es bereitet Schwierigkeiten, die Faktoren erschöpfend aufzuzählen, welche die Bindung beeinflussen können. Unmöglich ist es aber, die jeweilige Bedeutung der einzelnen Faktoren in Bezug auf die Bindung für alle Möglichkeiten festzulegen. Es kann ferner u. U. auch strittig sein, welche Bedeutung in einem bestimmten Falle mehrere die Bindung an die Betriebsgemeinschaft beeinflussende Faktoren haben. Leicht ließe sich an einigen Beispielen nachweisen, daß man verschieden starke Einflußnahmen der Faktoren fast gleichüberzeugend begründen kann. In diesen Fällen käme man dann kaum zu einer einheitlichen Auffassung über die Erscheinungsform der Bindung, wenn man die Bindung von den sie beeinflussenden Faktoren her bestimmen wollte. Damit dürfte augenscheinlich sein, daß sich kein brauchbarer allgemeiner Maßstab zur Bestimmung des jeweiligen Inhalts und Umfanges der Bindung von den einzelnen die Bindung beeinflussenden Faktoren her gewinnen läßt.

Es liegt ferner nahe, vom Rechtsgrund der Bindung ausgehend, einen Weg zur Erfassung der jeweiligen Gestalt der Bindung zu suchen, denn der Ursprung einer rechtlichen Erscheinung verrät im allgemeinen auch etwas über dessen Charakter. Leider kommt man aber auf diesem Wege auch nicht weiter, denn einmal ist der Rechtsgrund der Bindung an die Betriebsgemeinschaft bisher wenig untersucht worden und daher verhältnismäßig unklar. Man kann zwar mit einer gewissen Sicherheit sagen, daß für den Normalfall der Willenskonsens bei Vertragsschluß der Anlaß zur Bindung sei, dem tatsächlichen Akt der Eingliederung eine gewisse Bedeutung für die Bindung sich nicht absprechen lasse und als innerer Grund für die Bindung die in der Gemeinschaft herrschenden Rechtsbeziehungen anzusehen wären. Aber damit ist wenig gewonnen, denn letzten Endes würde es zum mindesten vorwiegend darauf hinauslaufen, als wesentliche Quelle einfach die in der Gemeinschaft herrschende Gesetzmäßigkeit selbst anzusehen. Diese ist aber wenig bekannt und systematisch erfaßt, denn sonst würde sich ja eine Teiluntersuchung dieser Gesetzmäßigkeit, nämlich die Untersuchung der Bindung an die Betriebsgemeinschaft erübrigen. Dann kommt noch hinzu, daß man aus allgemeinen Grundsätzen, die das Gemeinschaftsrecht beherrschen, wenig ableiten kann, denn eine Rechtsdogmatik für gemeinschaftsrechtliche Rechtsbeziehungen in dem hier verstandenen Sinne ist nicht vorhanden. Aus der im Fluß befindlichen Abwandlung des allgemeinen Teiles des Bürgerlichen Gesetzbuches für gemeinschaftsrechtliche (arbeitsrechtliche) Rechtsbeziehungen läßt sich über den

Rechtsgrund der Bindung und damit auch über die Gestaltung der Bindung an die Betriebsgemeinschaft in den Einzelfällen kein irgendwie abgeschlossenes Bild gewinnen. Man wird dagegen eher zum Ziel gelangen, wenn man vom Zweck der Bindung ausgeht, denn weiß man, wozu die Bindung da ist, so ist die jeweilige Erscheinungsform der Bindung dann richtig bestimmt, wenn die Bindung ihren Zweck erfüllt.

Faßt man den Zweck der Bindung an die Betriebsgemeinschaft allgemein, so wird man sagen können, daß durch die Bindung ein Beitrag zur Erfüllung der Aufgabe der Betriebsgemeinschaft geliefert werden soll. Es fragt sich nun, worin der Beitrag besteht. Man wird von der Aufgabe der Betriebsgemeinschaft ausgehen müssen. Fast jeder Betrieb und damit jede Betriebsgemeinschaft hat eine, wenn auch manchmal nur etwas anders geartete spezielle Aufgabe zu erfüllen. Die Forderung des § 1 AOG ist aber jeder Betriebsgemeinschaft als Aufgabe gestellt. Es gilt die Durchführung dieser allgemeinen Aufgabe neben anderem mit Hilfe der Bindung in ihrer jeweiligen besonderen Gestalt zu ermöglichen.

Zu den vielen Voraussetzungen, die die Erfüllung der Betriebsgemeinschaftsaufgabe ermöglichen, gehört der Schutz einer Anzahl von „Rechtsgütern". Unter diesen heben sich besonders hervor die Betriebsgemeinschaft als solche, die Persönlichkeit des Betriebsführers, des Gefolgsmannes und Unternehmers und der Betrieb. Der Zweck der Bindung an die Betriebsgemeinschaft scheint nun darin zu liegen, den Schutz dieser „Rechtsgüter" zu gewährleisten, wie folgende Tatbestände verdeutlichen.

Der Fall des Grubenarbeiters [3] zeigt, wie einem Arbeiter Pflichten im Interesse der Betriebsgemeinschaft auch in der dienstfreien Zeit auferlegt sind. Er hat durch sein Verhalten das Ansehen der Betriebsgemeinschaft geschädigt, damit eine Pflicht dieser gegenüber verletzt, weswegen er zu Recht entlassen werden kann[3]). Diese Pflicht wird man als eine Folge der Bindung an die Betriebsgemeinschaft ansehen können. Dadurch, daß die Bindung an die Betriebsgemeinschaft einem Gefolgsmann eine solche Pflicht auferlegt, schützt sie die Betriebsgemeinschaft als solche.

Der Bauarbeiter im Fall [4] hat die Autorität des Betriebsführers mißachtet[4]). Es ist ein gemeinschaftswidriges Verhalten, dem Führer einer Gemeinschaft nicht zu gehorchen. Man wird es als

---

[3]) vgl. LAG Gleiwitz, Arb.R.Samml. 27/67 ff.
[4]) vgl. ArbG. Plauen, DAF Samml. 1938/218.

---

[3] Auf einer KDF-Fahrt fällt ein Grubenarbeiter durch anstößiges Benehmen und durch eine offen zur Schau getragene ablehnende politische Haltung auf.

eine selbstverständliche Gemeinschaftspflicht und damit als eine Bindung an die Betriebsgemeinschaft ansehen können, daß man in einer nach dem Führerprinzip aufgebauten Gemeinschaft dem Führerbefehl Folge leistet. Dadurch, daß also auch die Betriebsgemeinschaft ihren Mitgliedern eine solche Pflicht auferlegt, schützt sie die Autorität des Betriebsführers.

Eine Gemeinschaft kann nur bestehen, wenn man sich mit gegenseitiger Achtung und Vertrauen begegnet. Sie muß also um ihrer selbst willen ein solches Verhalten von ihren Gliedern verlangen, d. h., ihnen eine dementsprechende Bindung auferlegen. Der Betriebszellenobmann [5] hat diese Pflicht z. B. durch seine Beleidigung verletzt, damit die ihm von der Betriebsgemeinschaft auferlegte Bindung mißachtet und ist deswegen zu bestrafen [5]). Die Bindung an die Betriebsgemeinschaft schützt also auch jedes einzelne ihrer Glieder.

Ein Angestellter kann die Pflicht haben, haltlosen Gerüchten über seinen Betrieb entgegenzutreten und sich nicht einfach passiv zu verhalten, einen ihm bekannten Materialmangel anzuzeigen, oder der Wahrheit entsprechende Tatsachen nicht mitzuteilen, um eine Gefährdung des Betriebes zu vermeiden [6]). Die Verletzung dieser oder ähnlicher Pflichten schadet in erster Linie dem Unternehmer und dem Betriebe. Aber auch die Betriebsgemeinschaft wird davon berührt, denn ihre Existenzgrundlage wird damit angegriffen. Die Betriebsgemeinschaft wird daher in ihrem eigenen Interesse gut daran tun, ihren Gliedern Bindungen aufzuerlegen, aus denen solche Pflichten erwachsen. Berücksichtigt man noch, daß die erwähnten Pflichten keineswegs jeden beliebigen Dritten treffen, sondern in der Regel nur Glieder der Betriebsgemeinschaft, so wird man sagen können, daß es keine gekünstelte Auffassung ist, wenn man solche Pflichten aus der Bindung an die Betriebsgemeinschaft erklärt. Die Bindung an die Betriebsgemeinschaft schützt also auch den Unternehmer und den Betrieb [7]).

---

[5]) vgl. SozE. Sachsen Arb.R. Samml. 26/188 ff.

[6]) So auch d. Kommentierung v. § 19 d. Entwurfes, vgl. S. 58 der Begründung.

[7]) Wenn der „Entwurf" richtig verstanden ist, so werden die Verpflichtungen des Gefolgsmannes gegenüber der Betriebsgemeinschaft, seinen einzelnen Arbeitskameraden und dem Betriebsführer als selbstverständliche Betriebsgemeinschaftspflichten angesehen, da er auf dem AOG aufbaut. § 19 hebt dann lediglich die Verpflichtungen gegenüber Betrieb und Unternehmer besonders hervor.

---

[4] Ein Bauarbeiter nimmt an einem vom Betriebsführer während der Arbeitszeit angesetzten Betriebsappell nicht teil.

[5] Ein Betriebszellenobmann nimmt eine Beleidigung gegenüber einem Gefolgsmann nicht zurück.

In der Regel werden bei der Verletzung solcher Pflichten sowohl der Unternehmer als auch der Betrieb betroffen. Das braucht aber nicht stets der Fall zu sein. Desgleichen braucht sich die Verletzung der Pflichten nicht gleich stark gegenüber dem Unternehmer und dem Betriebe auszuwirken. Wird z. B. in einem einer A.G. gehörenden Betriebe ein drohender Materialschaden nicht angezeigt, ist aber die Versicherungssumme zufällig deshalb höher, weil ein einsetzender Mode- und Geschmackswechsel den Wert der Halbfertigfabrikate erheblich sinken läßt, so ist der Unternehmer nicht geschädigt, dagegen u. U. der Betrieb, weil dieser wegen Mangel an Material z. B. nur mit verkürzter Arbeitszeit weiterarbeiten kann, was dann wieder die Betriebsgemeinschaft und deren Glieder trifft. Wenn ferner z. B. bei einem Betrieb, der von einem Konkursverwalter geführt wird, ein leitender Angestellter der Wahrheit entsprechende Tatsachen über die Unkenntnis des Unternehmers Unbeteiligten mitteilt, so kann das in erheblich stärkerem Maße dem Unternehmer z. B. hinsichtlich seiner zukünftigen Tätigkeit schaden, als dem Betriebe. Es wird daher nicht möglich sein, eines dieser beiden „Rechtsgüter" bei der Aufzählung als überflüssig anzusehen [8]).

Es soll nun nicht behauptet werden, daß die genannten „Rechtsgüter" n u r durch die Bindung an die Betriebsgemeinschaft geschützt werden. Bei allen Betriebsgemeinschaften hat aber die Bindung ihren Schutz zum Zweck. Art und Umfang der Bindung richten sich daher nach der jeweiligen Schutzbedürftigkeit dieser Rechtsgüter. Ob sich der Sinn der Bindung im wesentlichen in dem Schutz dieser „Rechtsgüter" erschöpft, und ob die Bindung an die Betriebsgemeinschaft sich dadurch gut abgrenzen läßt, daß man die Betrachtung von dem Zweck der Bindung her aufrollt, muß die folgende Darstellung ergeben.

II. Die Bindung in ihren verschiedenen Abstufungen.

Während der Arbeit ist der Arbeiter stärker gebunden als am Feierabend, vor Arbeitsaufnahme und nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht so stark wie nach der Eingliederung in den Betrieb. Der Gefolgsmann auf einem verantwortungsvolleren Posten hat mehr Pflichten als an einer anderen Stelle, ein Tagelöhner weniger als ein langjähriges Glied der Betriebsgemeinschaft. In Ausnahmefällen können die Pflichten höher sein als zu normalen Zeiten. Die Bindung des Arbeiters an die Betriebsge-

---

[8]) Aus ähnlichen Gründen dürfte auch die Formulierung des § 19 des Entwurfs sich erklären.

meinschaft ist also eine abgestufte. Die mannigfaltige Differenzierung soll untersucht werden.

a) Die Abhängigkeit von dem Arbeitsvertrag und der tatsächlichen Arbeit.

1. Vor Arbeitsaufnahme.

Nach dem Vertragsabschluß aber vor der Arbeitsaufnahme spielt die Bindung an die Betriebsgemeinschaft eine verhältnismäßig geringe Rolle. Sie fehlt nicht gänzlich. Das kann man allein daraus schon entnehmen, daß nach Vertragsschluß die Rechtsstellung zur Betriebsgemeinschaft eine andere ist als die jedes beliebigen Dritten und daß derjenige, der später in dem Betrieb arbeiten will, oft schon vor Arbeitsaufnahme den Betrieb leichter schädigen kann, z. B. auf Grund seiner Kenntnisse, als andere Volksgenossen. Der Betrieb muß also besonders geschützt sein und diesen Schutz kann die Bindung an die Betriebsgemeinschaft gewährleisten. Vor allem aber ist die auch bereits für die Zeit vor der Eingliederung allgemein anerkannte Treuepflicht [1]) ein Zeichen dafür, daß eine Bindung an die Betriebsgemeinschaft vorhanden ist.

Der Fall der lungenkranken Schneiderin [6] gibt Anlaß, noch eine Stufe vorzugreifen und zu fragen, ob schon bei Vertragsschluß Pflichten bestehen, die sich ungezwungen aus einer Bindung an die Betriebsgemeinschaft erklären lassen, in die man nach Vertragsschluß normalerweise eingegliedert wird. L. wußte aus ihrer Probearbeitszeit, daß bei den besonderen Umständen für ihre Arbeitskolleginnen eine nicht unerhebliche Ansteckungsgefahr bestehe, falls sie diese Stelle antreten würde. Es war daher mit Hinblick auf diese ihre Pflicht, dem Unternehmer bei Vertragsschluß über ihre Krankheit, die stets wieder akut werden kann, aufzuklären, selbst auf die Gefahr hin, daß der Unterneh-

---

[1]) z. B. Hueck-Nipperdey-Dietz 1937, § 1. Anm. 17 ff., Mansfeld DAR 36/121 f. Schoan, S. 712.

---

[6] Die Schneiderin L. ist ein Jahr wegen offener Lungentuberkulose behandelt worden und sieht sich, nachdem sie als vorläufig geheilt entlassen worden ist, nach Arbeit um. In einem großen Kleidergeschäft wird sie, nachdem sie Probearbeiten in ihrem zukünftigen Arbeitsraum, der verhältnismäßig eng ist, in dem sich viele Arbeitskräfte dauernd aufhalten, verrichtet hat, angestellt, und soll die kommende Woche antreten. Am Montag ist der Betriebsarzt da. L. wird gleich als eine der ersten vor Arbeitsbeginn untersucht. Die von ihr dem Betriebsführer gegenüber mangels einer Frage nicht erwähnte Krankheit wird entdeckt.

mer für sie keine andere Verwendungsmöglichkeit finde, und sie noch längere Zeit arbeitslos sein würde. Nach dem Sinne der Bindung an die Betriebsgemeinschaft wäre das als eine typische Erscheinungsform dieser anzusehen, denn ihre Glieder sind ein durch die Bindung an die Betriebsgemeinschaft zu schützendes „Rechtsgut".

Es fragt sich nur, ob diese Betrachtungsweise eine praktische Bedeutung hat, was zu verneinen wäre, wenn die bisher anerkannten Rechtsfolgen eines solchen Verhaltens als erschöpfend anzusehen wären. Es fällt auf, daß ein Grund zur fristlosen Entlassung in einem solchen Falle bisher nicht gegeben war und auch kaum gegeben sein konnte, da ja vor allem in den unmittelbaren Beziehungen zwischen L. und dem Unternehmer kein solcher zu finden ist. Bei der bisherigen Interpretation des § 626 BGB stand fast ausschließlich der Gedanke im Vordergrunde, ob dem Kündigenden selbst die Fortsetzung des Dienstverhältnisses zugemutet werden kann oder nicht [2]). Vom Betriebsgemeinschaftsgedanken her gesehen, dürfte aber auch dann eine fristlose Kündigung gerechtfertigt sein, wenn wie hier, ein rücksichtloses Verhalten gegenüber den zukünftigen Kolleginnen an den Tag tritt, selbst wenn die Arbeit noch garnicht aufgenommen worden ist [3]). Stimmt man dieser Auffassung zu, dann ist die praktische Notwendigkeit dafür erwiesen, daß man schon Auswirkungen der Bindung an die Betriebsgemeinschaft bei Vertragsschluß annimmt.

Das Reichsarbeitsgericht hat bereits einen Gedankengang in dieser Richtung entwickelt, indem es die „culpa in contrahendo" unter Hinzuziehung des Treu- und Fürsorgegedankens im Arbeitsrecht verwendet [4]). An diesem wird man anknüpfen können, wenn man diese Erscheinungsform der Bindung in ihrer Bedeutung für die Pflichten des Arbeiters umreißen will. Eine fristlose Kündigung vor Arbeitsaufnahme wurde bisher bereits als zulässig angesehen [5]). Insoweit liegt bei der rechtlichen Betrachtung keine Besonderheit vor. Auch die Konstruktion eines außerdeliktischen Anspruches der Arbeitskolleginnen gegen L. wäre an und für sich möglich. Man braucht lediglich als Parallele an die Erörterung über Vertragsansprüche zwischen Mietern desselben Hauses zu denken [6]). Doch ist hierfür kein praktisches Bedürfnis vorhanden. Ein Anspruch der übrigen Gefolgschaft gegen den Unternehmer auf Beseitigung der Ansteckungsgefahr ist zu bejahen

---

[2]) neuerdings unter Berücksichtigung der Betriebsverbundenheit erheblich weitergehend Palandt, § 626, Anm. 3.

[3]) Vgl. auch die Formulierung des § 103 des Entwurfs.

[4]) RAG DAF Samml. 1938/200 ff.

[5]) z. B. RAG Arb.R. Samml. 19/159.

[6]) vgl. z. B. Arnold, S. 14 u. 56; LG Berlin J.W., 1935, S. 68 ff.

und läßt sich leicht begründen, jedoch sagen diese Rechtsbeziehungen nichts über die Bindung des Arbeiters an die Betriebsgemeinschaft aus.

Im Gegensatz zu diesem Tatbestand, der bisher eine andere rechtliche Würdigung gefunden haben würde, ist man sich bei einem Verhalten, wie das des M. [7], in seiner rechtlichen Mißbilligung einig [7]). Die Treupflicht vor der Arbeitsaufnahme verbietet ein solches Handeln. Auch hier kann man sagen, daß die Bindung an die Betriebsgemeinschaft verletzt ist, da ihr Zweck neben anderem darin besteht, den Betrieb zu schützen. — Den Umfang der Bindung vor Eingliederung wird man weniger durch Häufung von Tatbeständen erfassen, bei denen die Bindung praktisch wird, als vielmehr durch einen Vergleich mit der Bindung nach Arbeitsaufnahme. Ändert man beide Fälle dahin ab, daß die Pflichtverletzung erst nach der Arbeitsaufnahme liegt, so wird man im Ergebnis praktisch keinen Unterschied feststellen. Ob nun M. ein halbes Jahr nach Eingliederung bei sonst gleichbleibenden Umständen zur Konkurrenz geht, ändert nichts an der Bewertung der Handlung und an der Begründung für diese. Wenn die L. erst, nachdem sie 6 Wochen im Geschäft gearbeitet hat, erfährt, daß sie an einer ansteckenden Krankheit leidet, für die es zwar eine Behandlung ohne Aufgabe des Berufes gibt, mit der sie aber die anderen Schneiderinnen gefährdet, so ist die Rechtslage die gleiche. Diese Feststellung wird man für die meisten Tatbestände, die eine Verletzung der Bindung vor Arbeitsaufnahme zeigen, machen, woraus sich ergibt, daß die Besonderheit der vor Eingliederung in die Betriebsgemeinschaft in Erscheinung tretenden Bindung nicht darin besteht, daß die auf Grund der Bindung sich ergebenden Pflichten vorwiegend einen anderen Charakter haben [8]). Es treten eben nur weniger Pflichten auf, weil weniger praktisch werden. Den Unterschied in der Anzahl der Pflichten vor und nach Arbeitsaufnahme wird man nicht generell fassen können. Er hängt von der Lage des einzelnen Falles ab.

---

[7]) z. B. Mansfeld, a. a. O.

[8]) Über die sich daraus ergebende rechtliche Bedeutung der Eingliederung vgl. S. 70 f.

---

[7] M., der am 1. 4. die Stelle A. antreten soll, am 15. 3. aber schon den Vertrag geschlossen hatte, wird am 25. 3. für seine künftige Aufgabe durch einen Rundgang im Betrieb vorbereitet, wobei er auch gewisse Betriebsgeheimnisse erfährt. Am 1. 4. tritt er dann die besser bezahlte Stelle B. an, die er durch Preisgabe der Betriebsgeheimnisse erhalten hat. Eine Geheimhaltungsvereinbarung enthielt der erste Arbeitsvertrag nicht.

2. Nach der Eingliederung während der arbeitsfreien Zeit.

Es ist eine allgemeine Rechtsüberzeugung, daß der Gefolgsmann nach Feierabend sein eigener Herr ist[9]). Der Arbeiter ist aber nicht von jeder Bindung an die Betriebsgemeinschaft frei.

Der Heizer [8] zeigt allein durch sein außerbetriebliches Verhalten, daß er seine Betriebsgemeinschaftspflichten nicht erfüllt. Es ist dagegen schon fraglich, ob der Zigarettenarbeiter [9] gegen die Bindung an die Betriebsgemeinschaft verstößt. Der Entwurf für die BO einer Schokoladenfabrik [11] spannt dagegen ihren Rahmen schon zu weit, und will Tatbestände regeln, die nicht mehr in ihren Bereich gehören.

Der Heizer [8] wird wegen seiner Trunksucht gegen die Betriebsgemeinschaftspflichten verstoßen, wenn sich dadurch seine Arbeitsleistung vermindert[10]). Das Trinken außerhalb der Arbeitszeit allein wird dagegen in der Regel kein Grund zur Kündigung sein[11]). Es geht auch den Betriebsführer nichts an, ob ein Gefolgschaftsmitglied am Abend einen Vergnügungspark aufsucht. Wenn aber, wie hier, ein Gefolgsmann wegen Krankheit beurlaubt ist und einen Anspruch auf Fortzahlung des Lohnes hat, muß er alles vermeiden, was die Wiederherstellung der Gesundheit beeinträchtigen könnte[12]).

Das Verhalten des Grubenarbeiters [3] ist ein weiteres Beispiel, wie man während der arbeitsfreien Zeit gegen Betriebsgemeinschaftspflichten verstoßen kann. Ein Gefolgsmann muß unter Umständen auch außerdienstlich berücksichtigen, daß man von seinem Verhalten auf den Wert der Betriebsgemeinschaft schließt. Da jede Betriebsgemeinschaft auf ihr Ansehen bedacht sein muß, ist in so kraß gelagerten Fällen eine fristlose Entlassung gerechtfertigt[13]).

Der Heizer hat den Betrieb und damit den Unternehmer materiell geschädigt, der Grubenarbeiter das Ansehen der Betriebsgemeinschaft. Es lassen sich leicht Fälle anreihen, wo durch die

---

[9]) zuletzt „Begründung", S. 55.
[10]) ähnlich „Begründung", S. 55.
[11]) Etwas anderes ist es, wenn ein Gefolgsmann in ein Konzentrationslager geschafft wird, weil er dauernd sich im betrunkenen Zustand in der Öffentlichkeit zeigt. Vgl. Erl. R. SS v. 14. 12. 37 Pol. Skr. 3 Nr. 1682/37—2098.
[12]) so auch LAG Leipzig in DAF Samml. 1937/32.
[13]) vgl. auch LAG Gleiwitz Arb.R.Samml. 27/67 ff.

---

[8] Ein Heizer, der sich oft nach Feierabend betrank, und gerade einige Tage wegen einer Halsentzündung nicht zur Arbeit kommen konnte, wurde am Abend in einem Vergnügungspark gesehen.
[9] Ein Arbeiter der Aviatik-Zigarettenfabrik verkauft am Abend mit einem Bauchladen Zigaretten des Reemtsma-Neuerburg-Konzerns.

Nichtbeachtung der Bindung an die Betriebsgemeinschaft am Feierabend die übrigen durch sie zu schützenden „Rechtsgüter" verletzt werden. Allerdings können auch Grenzfälle auftreten, wo der Zweck der Bindung sich nicht so leicht bestimmen läßt. Der Arbeiter aus der Aviatik-Zigarettenfabrik [9] z. B. schädigt den Betrieb und damit den Unternehmer nicht durch den Verkauf von ein paar Zigarettenpackungen, wenn man dem die Produktion von mehreren hunderttausend Stück pro Tag gegenüberhält. Der Bauchladenverkauf interessiert die anderen Gefolgschaftsmitglieder nicht. Die Betriebsgemeinschaft als solche wird davon auch nicht unmittelbar berührt. Dennoch wird man ein wiederholtes Verkaufen trotz des Hinweises durch den Betriebsführer, das zu unterlassen, unter Umständen als eine zur Kündigung berechtigende Verletzung der Betriebsgemeinschaftspflichten anzusehen haben. Der oft betonte Gedanke der Leistungsgemeinschaft verbietet jede irgendwie geartete Förderung der Konkurrenz [14]). In einem Grenzfall kann ferner die Haltung des Gefolgsmannes der klare Ausdruck einer der Betriebsgemeinschaftsbindung bewußt entgegenarbeitenden Einstellung sein, wodurch sich das Gefolgschaftsmitglied selbst ausschließt und sein Weiterverbleib sich störend auf die übrige Gefolgschaft auswirkt. Unter Berücksichtigung solcher Umstände erscheint doch die Bindung an die Betriebsgemeinschaft mittelbar verletzt.

Man wird annehmen können, daß, wie diese Tatbestände es zeigen, auch ganz allgemein der Inhalt der Bindung in der arbeitsfreien Zeit kein anderer ist, als wie er eingangs gekennzeichnet wurde. Es fragt sich nur, worauf die offenkundige Tatsache zurückzuführen ist, daß die hier in Erscheinung tretende Bindung einen geringeren Umfang hat. Der ungetreue Kassenwart [10] wäre ohne weiteres fristlos zu entlassen, wenn er die Unterschlagungen während seiner Arbeit im Betrieb gemacht hätte. Die von ihm begangene Veruntreuung ist nicht minder zu verurteilen. Sollte aber eine etwaige Kündigung oder fristlose Entlassung den Sinn haben, eine Strafmaßnahme darzustellen, so wäre das als eine Anmaßung fremder Befugnisse zurückzuweisen. Es ist vielmehr zu prüfen, ob durch eine solche Handlung der Rechtskreis der Betriebsgemeinschaft berührt wird. Man kann ausführen, daß das Verhalten des Angestellten das notwendige Zutrauen in seine

[14]) Über die Verletzung der Treuepflicht durch Förderung der Wettbewerbsfähigkeit eines Konkurrenten vgl. Hueck: Anm. zu LAG Magdb. Arb.R.Samml. 35/21; § 18, Abs. II des Entwurfes und S. 57 f. der Begründung.

[10] Ein in der Fabrik als zuverlässig geschätzter Angestellter, der auf einem wenig verantwortungsvollen Posten steht, begeht Veruntreuungen als Kassenwart der Ortsgruppe der Partei.

Redlichkeit erschüttert hätte, was jedes Gefolgschaftsglied besitzen müsse. Es sei auch eine Pflicht gegenüber der Betriebsgemeinschaft, durch sein außerbetriebliches Verhalten das in einen gesetzte Vertrauen zu rechtfertigen. In dieser allgemeinen Fassung wird man zwar die Gedanken nicht verwerten können, weil sonst z. B. Vorbestrafte nie eine Stelle mehr finden könnten, da ihnen gegenüber ein solches Vertrauen garnicht mehr erst entstehen kann [15]). Doch enthalten sie etwas Richtiges. Würde der Kassenwart in dem Betriebe einen besonderen Vertrauensposten innehaben, wäre er z. B. auch als Kassierer angestellt, dann könnte es dem Betriebsführer keineswegs gleichgültig sein, wie sich der Gefolgsmann außerhalb des Betriebes verhält und eine Kündigung wäre u. U. durch die Verhältnisse des Betriebes bedingt und auch nicht unbillig hart. Steht der Angestellte dagegen, wie hier, auf keinem besonderen Vertrauensposten, so hat er die sich aus der Bindung an die Betriebsgemeinschaft ergebenden Pflichten nicht verletzt und eine Kündigung wäre der Kündigungswiderrufsklage ausgesetzt [16]). Dieser Tatbestand ist ein Beispiel dafür, daß in der arbeitsfreien Zeit ähnlich wie vor Arbeitsaufnahme dem Gefolgsmann weniger Möglichkeiten gegeben sind, die Bindung an die Betriebsgemeinschaft zu verletzen. Das ist aber weder die einzige noch die wichtigste Ursache für den geringeren Umfang der hier in Erscheinung tretenden Bindung.

Der Entwurf für die BO einer Schokoladenfabrik [11] erweckt den Eindruck, als ob der Betriebsführer annehme, er habe an sich oder im Namen der Betriebsgemeinschaft ein grundsätzliches Weisungsrecht für die Zeit nach Feierabend. Für einen solchen Anspruch gegenüber der Persönlichkeit des Arbeiters ist aber kein Grund zu finden, denn dieser ist nicht zur Erfüllung

[15]) a. A.: LAG Essen Arb.R.Samml. 21/100; in „Der Vorbestrafte", NS Soz. P. 1938/156, sind für die hier vertretene Auffassung die wichtigsten Argumente zusammengestellt.

[16]) Eine ähnl. Unterscheidung ist z. B. auch bei der Mitteilungspflicht von Vorstrafen zu treffen. Im allg. kann man von einem Beschäftigten nicht verlangen, daß er seine Vorstrafen dem Betriebsführer mitteilt. Anders ist es aber, wenn der Gefolgsmann nach der Lage der Dinge (z. B. besonderes Vertrauensverhältnis) sich sagen muß, daß der Betriebsführer eine solche Mitteilung bei dem Vorliegen von Vorstrafen unbedingt erwarte. Vgl. z. B. LAG Essen Arb.R.Samml. 35/49 mit Anm. von Hueck, S. 53.

[18]) Mit ähnlicher Begründung Anm. zu LAG Leipzig DAF Samml. 1937/32.

[11] In dem Entwurf einer BO. für eine Schokoladenfabrik steht u. a.: „Der Besuch folgender Lokale ... kann eine Kündigung nach sich ziehen." „Eine Nebentätigkeit ist ohne Genehmigung des Betriebsführers unzulässig."

der Betriebsgemeinschaftsaufgabe erforderlich. Der Umfang der Bindung ist auch deshalb geringer, weil im Gegensatz zur Arbeitszeit für die arbeitsfreie Zeit kein allgemeines Weisungsrecht des Betriebsführers besteht [18]).

Der wichtigste Grund, aus dem der geringere Umfang der Bindung sich erklärt, ist aber der Anspruch anderer Rechtskreise auf die Persönlichkeit des Gefolgsmannes. Die Betriebsgemeinschaft hat hinter dem Recht auf freie Entfaltung der Persönlichkeit, hinter den Ansprüchen der Familie und den der politischen Gemeinschaften zurückzutreten [19]).

Über die Darlegung der Gründe hinaus, aus welchen die Bindung einen geringeren Umfang hat, läßt sich keine allgemein gültige Grenzziehung durchführen. Die wiedergegebenen Bestimmungen der genannten BO zeigen, wie man lediglich von Fall zu Fall unter Berücksichtigung der jeweiligen Aufgabe der Betriebsgemeinschaft und der eben angeführten Gedanken entscheiden muß. Die erste Bestimmung wird z. B. zu rechtfertigen sein, wenn die Betriebsgemeinschaftsmitglieder in die Hausgemeinschaft aufgenommen sind, was, soweit in diesen Fällen noch von einer Betriebsgemeinschaft gesprochen werden kann (z. B. landwirtschaftlicher Haushaltungslehrlinge auf einem Gute) lediglich ein besonderer Fall der Betriebsgemeinschaft ist [20]). Für Angestellte und Arbeiter in öffentl. Betrieben ist die zweite Bestimmung sogar allgemein vorgeschrieben [21]).

3. Nach Aufgabe der Arbeitsstelle.

Eine über das Bestehen des Arbeitsverhältnisses hinausreichende Treuepflicht ist auch heute anerkannt [22]). Damit erscheint auch eine über die Dauer des Arbeitsverhältnisses reichende Bindung an die Betriebsgemeinschaft wahrscheinlich. Ob eine solche im Einzelfall vorliegt, wird sich dann feststellen lassen, wenn die vorhandenen Rechtsbeziehungen des ehemaligen Gefolgsmannes sich von denen eines beliebigen Dritten zur betreffenden Betriebsgemeinschaft unterscheiden. Um die Eigenart der über die Dauer der Zugehörigkeit zur Betriebsgemeinschaft hinausreichenden Bindung zu erfassen, wird man sie auch gegen die nächst intensivere Erscheinungsform der Bindung abzugrenzen haben, welche offenbar die während der arbeitsfreien Zeit ist.

---

[19]) Im einzelnen vgl. S. 37 ff., 48 ff., 53 ff.

[20]) Vgl. z. B. § 71 Abs. 3 des „Entwurfes", ferner in „Richtlinien" f. d. Hausgehilfen u. Hausangestellten im Wirtschaftsgebiet Schlesien v. 14. 3. 38 (RABl. Nr. 9 vom 25. 3. 1938, S. VI 326).

[21]) vgl. § 21 TO A; § 19 TO B.

[22]) vgl. z. B. RAG Arb.R.Samml. 26/102, Hueck zu RAG Arb.Samml. 26/262 bis 265 (Anmerkung); „Begründung", S. 85.

Die Rechtsprechung und Praxis kennt eigentlich nur zwei Fälle, in denen sich die Stellung des ehemaligen Gefolgsmannes von der jedes Dritten zur Betriebsgemeinschaft wesentlich unterscheidet: Zum einen, wenn der frühere Arbeiter fortdauernde Ansprüche hat, zum anderen, wenn ihm auf Grund seines erworbenen Wissens besondere Verpflichtungen aufzuerlegen sind. Beispiel [12] und [13] sind je ein Tatbestand hierzu. Es soll an ihnen die hier auftretende Eigenart der Bindung erörtert werden.

Für den Rugehaltsanspruch [12] würde es ohne rechtliche Bedeutung sein, wenn A. die Äußerung des B. getan hätte. Der Betriebsführer wird dagegen B. kündigen können, ohne einer erfolgreichen Kündigungswiderrufsklage ausgesetzt zu sein. Hierbei ist die Erwägung entscheidend, daß ein persönliches Vertrauensverhältnis zwar zur weiteren Zusammenarbeit, nicht aber zwischen einem Betriebsführer und einem Ruhegehaltsempfänger erforderlich ist[23]). Durch die schwer beleidigende Äußerung des A. wird nach allgemeiner Ansicht auch sein Ruhegehaltsanspruch berührt[24]). Würde aber ein Dritter (C) diese Äußerung getan haben, der mit dem Betriebsführer durch ein rein schuldrechtliches Verhältnis gleichen Inhalts verbunden wäre, so könnte der Betriebsführer zwar alle Folgen aus der Beleidigung geltend machen, das Schuldverhältnis als solches würde davon aber nicht berührt werden. Der Grund hierfür liegt darin, daß im Verhältnis des Betriebsführers zu A. noch ein Rest personenrechtlicher Beziehungen zu finden ist, wodurch es für den Betriebsführer unter Umständen unzumutbar wird, weiter das Ruhegehalt zu zahlen[25]). Eine gleiche Erwägung wäre dagegen fehl am Platze, wenn C. die Äußerung des A. getan hätte und vom Betriebsführer vielleicht aus einem Kraftfahrzeugunfall eine Rente beanspruchen könnte, selbst wenn man § 242 BGB berücksichtigt.

Aus diesen Vergleichen hebt sich die Sonderstellung des Ruhegehaltsempfängers heraus. Die Bindung ist aber dadurch noch nicht genügend scharf charakterisiert, daß man einerseits darauf

---

[23]) vgl. auch Arb.R.Samml. 22/5 ff. mit Anmerkung von Hueck, a. a. O., S. 16; Arb.R.Samml. 25/63. u. Anm. v. Hueck, a. a. O., S. 67.

[24]) Statt vieler Arb.R.Samml. 26/102; LAG Essen Arb.R.Samml. 35/27 mit Anm. von Hueck, v. d. Goltz, a. a. O., S. 322/23.

---

[12] Ein Ruhegehaltsempfänger (A) sagt zu einem ehemaligen Arbeitskameraden (B), der leitender Angestellter ist, in Gegenwart Dritter: Der Betriebsführer ist überhaupt der größte Lump und Devisenschieber, welchen ich je kennen gelernt habe. B. antwortete darauf: „Ich glaube auch nicht, daß der Betriebsführer ehrlich ist. Ich hätte schon längst gekündigt, wenn ich nur eine andere passende Stelle hätte."

hinweist, ein Ruhegehaltsempfänger brauche sich nicht mehr so zu verhalten, wie es zu einer persönlichen Zusammenarbeit erforderlich ist, andererseits habe er aber noch mehr Rücksicht zu nehmen als ein beliebiger Dritter. Die Rechtsprechung und die Rechtswissenschaft knüpfen bei der Frage, wann ein Pensionsversprechen hinfällig wird, an §§ 242, 626 BGB an[26]). In Verfolgung der dabei geäußerten Gedanken wird man als Richtschnur annehmen können: Die Bindung an die Betriebsgemeinschaft verlangt vom Ruhegehaltsempfänger, sich aller Handlungen zu enthalten, die bei einer fristlosen Kündigung eines Dienstvertrages als außergewöhnlich schwerwiegende „wichtige Gründe" angesehen werden. Für die Auswahl der wichtigen Gründe wird maßgebend sein, inwieweit das jeweilige Verhalten die Verwirklichung der Betriebsgemeinschaftsaufgabe gefährdet. Es hat sich zwar jeder einer schweren Beleidigung, üblen Nachrede, Störung eines Betriebes, Verhetzung der Gefolgschaft[27]), usw. zu enthalten. Insoweit tritt die Bindung nicht in Erscheinung. Die Verletzung der schwachen, aber noch vorhandenen Bindung an die Betriebsgemeinschaft äußert sich für den Ruhegehaltsempfänger jedoch dadurch, daß er neben den Folgen, die jeder Dritte zu erwarten hat, auch noch seinen Ruhegehaltsanspruch verliert.

Lassen sich die aus dem Verhalten des A. sich ergebenden allgemein anerkannten Rechtsfolgen aus der Bindung an die Betriebsgemeinschaft erklären, so ist bei dem Handeln des Angestellten X. in der Konstruktionsabteilung [13] mit dem gleichen Gedanken zu einer umstrittenen Frage Stellung zu nehmen.

X. hat nur auf Grund seines erworbenen Wissens eine von jedem beliebigen Dritten verschiedene Stellung zur alten Betriebsgemeinschaft. Es fragt sich, ob X. durch das Gebrauchen der ehr-

---

[25]) Auf die Zumutbarkeit stellen es auch ab: Hueck in Anm. zu RAG Arb.R.Samml. 22/5 ff. (15), „Entwurf", § 86. Man pflegt dagegen nicht hervorzuheben, daß das auf den personenrechtl. Einschlag zurückzuführen ist.

[26]) Einerseits RAG in Arb.R.Samml. 25/63, Hagemann, O., S. 56; andererseits LAG Hamburg in JW 1936/751, dazu Siebert in Anm., a. a. O., Hueck in Anm. zu RAG Arb.R.Samml. 22/16 u. 25/67, Goltz, S. 322/23.

[27]) vgl. eine ähnliche Auswahl bei v. d. Goltz, a. a. O.

---

[13] Ein Angestellter (X), der nicht Fachmann ist, wird aushilfsweise in der Konstruktionsabteilung beschäftigt. Nach monatelangem gemeinsamen Arbeiten tritt der gewünschte Erfolg ein. Eine von X. beiläufig vorgeschlagene Kombination hat sich hierbei als brauchbar herausgestellt. Bevor man sich über die Patentanmeldung schlüssig ist, wechselt X. in eine andere Stelle, wo er gegen gute Bezahlung das gewonnene Ergebnis verwertet. Der alte Arbeitsvertrag enthielt keine Geheimhaltungsklausel und Bestimmung über Diensterfindungen.

lich erworbenen Kenntnisse „nachwirkende" Betriebsgemeinschaftspflichten verletzt hat[29]).

Folgt man dem bisher üblichen Gedankengang[30]), so kann man es dahin gestellt sein lassen, ob ein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis vorliegt. Jedenfalls ist keine über das Arbeitsverhältnis hinausreichende Vereinbarung vorhanden, § 17 Abs. 2 UWG ist nicht gegeben, und an eine Anwendungsmöglichkeit der §§ 826 BGB, 1 UWG ist selbst bei weiter Auslegung nicht zu denken. Das Handeln des X. wird also nach der herrschenden Auffassung vom Recht zugelassen. Geht man auf die hier vorliegende Interessenkollision ein, so wird man gegeneinander abzuwägen haben[31]), was zur Erfüllung der Betriebs- und damit auch Betriebsgemeinschaftsaufgabe erforderlich ist, und welche Rücksichtnahme einem Ausgeschiedenen zugemutet werden kann. Ein förderndes Mitarbeiten ist nur für den Gefolgsmann erforderlich. Dagegen ist ein Betrieb oft auf das Geheimhalten technischer Verfahren, Herstellungsarten, Bezugsquellen usw. angewiesen. Dem ehemaligen Gefolgsmann kann aber ohne besondere Vereinbarungen nicht zugemutet werden, daß er ein schlechteres Fortkommen hat, als wenn er aus einem gleichwertigen anderen Betrieb ausscheidet, der lediglich die fragliche spezielle Einrichtung oder dgl. nicht besitzt. Er muß alle seine Kenntnisse verwerten dürfen, die er durch seine eigene Arbeit erworben hat und die nicht auf besondere Einrichtungen des Betriebes zurückzuführen sind. Der Gefolgsmann wird also nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, die ihm durch die zugewiesene Beschäftigung zur Kenntnis gelangten Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse verwerten können, soweit das berechtigte Interesse an der Betätigung seiner Arbeitskraft es verlangt[32]). Die gleichen Erwägungen wird man anzustellen haben, um den Umfang der Bindung an die Betriebsgemeinschaft festzustellen. — Das durch monatelanges Arbeiten ge-

---

[29]) vgl. die Stellungnahme Callmann's zu einem ähnlichen Tatbestand am 36. Disch. Juristentag: Verhandlungen d. 36. Dt. Jur.Tag., Bd. II, S. 468 f.

[30]) im wesentlichen folgt ihm auch der Entwurf: Umkehrbeschluß aus § 21 mit „Begründung", S. 59 f.

[31]) Die folgenden Gedanken sind nicht neu; zuletzt zum Teil bei Dietz, a. a. O., S. 330 ff.

[32]) zugunsten der Betriebsgemeinschaft noch weitergehend: Rudloff-Blochwitz, S. 209, mit Hilfe von § 1 UWG; im Ergebnis wie hier schon § 33 des Entwurfes v. 1923 (RABL 1923, S. 500): „der Arbeitnehmer ist verpflichtet, über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, die er durch die zugewiesene Beschäftigung erlangt hat, nach Ablauf des Arbeitsverhältnisses für sich verwerten, soweit es das berechtigte Interesse an der Betätigung seiner Arbeitskraft verlangt". Vgl. ferner Heydt: „Das Geschäfts- und Betriebsgeheimnis im Entwurf eines Gesetzes über das Arbeitsverhältnis". Referat auf der Tagung der Bezirksgruppe Südwest der deutschen Arbeitsgemeinschaft für gewerblichen Rechtsschutz und Urheberrecht. Frz. v. 18. 2. 39.

wonnene Ergebnis ist als ein Betriebsgeheimnis anzusehen, denn es handelt sich um eine mit dem Geschäftsbetrieb in Zusammenhang stehende, nicht offenkundige Tatsache, welche der Betriebsinhaber aus vernünftigen Interessen geheimhalten will[33]). X. hat von diesem Kenntnis erlangt, er hat es nicht geschaffen, denn das Betriebsgeheimnis als Endergebnis stammt nicht von ihm. Er hat es lediglich angeregt und insoweit zu seiner Entstehung beigetragen. Er hat ferner die Kenntnis durch die ihm zugewiesene Beschäftigung erlangt und nicht auf sittenwidrige Art und Weise. Aus der Art der Kenntniserlangung kann ihm daher kein Vorwurf bei der späteren Verwendung des Betriebsgeheimnisses gemacht werden. Das Verwerten in der neuen Arbeitsstelle geschieht aber nicht im berechtigten Interesse an der Betätigung seiner Arbeitskraft. X. maßt sich vielmehr eine Besserstellung gegenüber seinen Berufskameraden an, die im wesentlichen nicht auf seiner geleisteten Arbeit beruht. Er hätte als Nichtfachmann kaum allein die Brauchbarkeit seiner Idee erkannt, geschweige denn sie jemals verwirklichen können. Zu seinem beruflichen Fortkommen ist die Verwertung eines solchen Betriebsgeheimnisses nicht erforderlich. Die Bindung verlangt hier also eine weitergehende Rücksichtnahme als die Rechtsprechung bisher forderte. X. könnte sich nicht darauf berufen, daß man dann nicht mehr Rücksicht zu nehmen brauche, wenn es seitens des Betriebes verabsäumt worden sei, sich durch eine entsprechende Vereinbarung zu schützen, und daß den daraus entstehenden Schaden der für das Versäumte Verantwortliche zu tragen habe, weil von vornherein die innere Berechtigung zu diesem Handeln gefehlt habe. Nicht anders wäre zu entscheiden, wenn X. zufälliger Zeuge einer Unterredung des Werkmeisters mit dem technischen Direktor über ein Betriebsgeheimnis gewesen wäre. Hätte X. ein Betriebsgeheimnis selbst entdeckt, so könnte er dagegen ohne Abrede nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses das Gefundene frei verwerten; ist es sein persönliches Geheimnis geblieben, dann würde es sich nicht einmal um ein Betriebsgeheimnis handeln[34]).

Der Hinweis auf die ehemalige Stellung in einer Anzeige [14] soll lediglich als Beispiel dafür angefügt werden, daß neben den

---

[33]) zum Begriff des Betriebsgeheimnisses vergl. u. a. Heil, S. 31; Dietz in Festschrift für Hedemann, S. 347; RG v. 11. 12. 36; GRUR. 1937/559 ff.; RG. v. 17. 3. 36, GRUR. 1936/573 ff.

[34]) vgl. hierzu auch Dietz, a. a. O., S. 347 ff.

---

[14] In der Tagespresse erscheinen Werbungsanzeigen einer neuen Firma, die unter anderem den der Wahrheit entsprechenden Satz enthalten: „Inhaber I., ehemaliger Leiter der Abteilung Y. bei den Leuna-Werken."

eingangs erwähnten 2 Hauptgruppen, bei denen die Bindung noch praktisch wird, eine Reihe weiterer Tatbestände im täglichen Leben vorkommen, bei denen es sich allerdings fragt, ob man ihnen eine besondere rechtliche Bedeutung zumessen soll.

Das geschickte Ausnutzen eines so gut eingeführten Namens im Wettbewerb ist zwar zur Zeit nicht erwünscht und nicht üblich [35]). Man wird aber aus dem Handeln des I. keine rechtlichen Folgerungen ziehen, wenn auch zu erwarten ist, daß, falls eine Zeitung eine solche Anzeige aufnimmt, auf sie über die entsprechende Organisation [36]) ein gewisser Druck ausgeübt werden wird.

Die jeweils anzustellenden Erwägungen sind stark von den von Fall zu Fall verschiedenen Problemlagen bestimmt. Das für die Art der Bindung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Eigenartige hebt sich aber schon bei diesen Beispielen ab und zeigt Unterschiede zu der Erscheinungsform der Bindung, welche im vorhergehenden Abschnitt gekennzeichnet wurde. Der Zweck der Bindung und damit ihr Inhalt sind zwar, wie überall, die gleichen. Das soll nicht mehr im einzelnen nachgeprüft werden. Auch gilt, und zwar in noch gesteigertem Maße, daß der Umfang der Bindung deshalb so gering ist, weil ein Weisungsrecht des Betriebsführers ganz entfällt und der Arbeiter zur Erfüllung anderer Aufgaben die nötige Freiheit besitzen muß.

Klarer hebt man aber die Eigenart hervor, wenn man den ehemaligen Gefolgsmann mit einem von der Betriebsgemeinschaft her gesehen beliebigen Dritten vergleicht, dem er nähersteht, weil er nicht mehr Betriebsgemeinschaftsmitglied ist. Es ist von ihm nicht mehr eine (größtmögliche) Förderung des Betriebszwecks zu verlangen, sondern nur ein Verhalten, welches den Bestand der von der Bindung zu schützenden „Rechtsgüter" sichert.

b) Die Abstufung nach der Stellung des Gefolgsmannes in Betrieb und Betriebsgemeinschaft unter Berücksichtigung des Verhältnisses zu den verschiedenen Betriebsgemeinschaftsmitgliedern.

Je größer das Vertrauen ist, welches einem Gefolgsmann entgegengebracht wird, umso größer hat auch seine Treupflicht zu sein. Eine in der Öffentlichkeit gefallene, abfällige Äußerung eines lei-

[35]) vgl. Äußerung des Werberates der deutschen Wirtschaft zu den wichtigsten Wettbewerbsverstößen, abgedr. b. Rudloff-Blochwitz, a. a. O., S. 302.

[36]) Zuständig hierfür ist der „Reichsverband der deutschen Zeitungsverleger E. V." im Auftrag des Werberats der deutschen Wirtschaft. Die Ordnungs- und Strafmaßnahmen hat dagegen der Werberat sich vorbehalten. Hierüber Braunmühl, S. VII.

tenden Angestellten über den Betriebsführer ist z. B. schwerer zu ahnden, als die gleiche eines ungelernten Arbeiters. Die Abstufung der Treupflicht je nach der Stellung des Gefolgsmannes bedarf keines näheren Nachweises. Sie ist auch in der Rechtsprechung und Rechtslehre anerkannt [37]). Es fragt sich, ob damit auch die Bindung an die Betriebsgemeinschaft eine derartige Abstufung aufweist.

Man sagt allgemein: wer mehr Pflichten hat, muß auch mehr Rechte haben. Man könnte also annehmen, daß sich aus der jeweiligen Stellung in dem Betriebe und der Betriebsgemeinschaft in mancher Beziehung eine größere Bindung, in mancher Hinsicht aber auch eine größere Freiheit ergibt, so daß im ganzen gesehen ein Ausgleich stattfindet und eine Differenzierung der Bindung unter dem hier erörterten Gesichtspunkt kaum vorhanden ist. Das ist aber nicht der Fall. Eine erhöhte Bindung an die Betriebsgemeinschaft ist zwar oft mit erhöhten Rechten verbunden, aber nicht immer gerade mit größeren Rechten gegenüber der Betriebsgemeinschaft. Ein Werkmeister kann z. B. durch sein außerbetriebliches Verhalten das Ansehen der Betriebsgemeinschaft stärker gefährden als ein gewöhnlicher Arbeiter, der ein gleiches Verhalten an den Tag legt. Will also der Werkmeister sich der Betriebsgemeinschaft gegenüber richtig verhalten, so muß er sich unter Umständen dieser gegenüber korrekter benehmen. Er unterliegt, so gesehen, also einer engeren Bindung an die Betriebsgemeinschaft. Neben anderem ist mit seiner besonderen Stellung auch ein erhöhter Lohn verbunden. Der erhöhte Lohnanspruch ist aber kein Recht gegenüber der Betriebsgemeinschaft, sondern gegenüber dem Unternehmer. Der Lohnanspruch ist nicht einmal ein Betriebsgemeinschaftsrecht, sondern ein Recht aus dem in die Betriebsgemeinschaft eingebetteten Arbeitsverhältnisse, das seinen selbständigen Charakter nicht verliert. Andererseits steht auch dem Werkmeister ein gewisses Weisungsrecht zu, wodurch er eine gesonderte Stellung zwar nicht gegenüber, aber doch innerhalb der Betriebsgemeinschaft einnimmt. Bei der Durchführung dieser Betrachtung stößt man also auf kompliziertere Erwägungen, als man vermutet.

Eine systematische Darstellung des Verhältnisses zwischen der Betriebsgemeinschaftsbindung und der jeweiligen Stellung des Gefolgsmannes in dem Betriebe und in der Betriebsgemeinschaft scheint kaum möglich, da vorwiegend die Besonderheit des einzelnen Tatbestandes im Vordergrunde steht. Eine große praktische Bedeutung würde ihr auch nicht zukommen. Es soll daher

---

[37]) vgl. RAG Arb.R.Samml. 31/97 ff. (am Ende); LAG Frankfurt a. M. Arb.R.Samml. 30/221 ff.; ferner auch Hueck, „Deutsches Arbeitsrecht", S. 96.

auch nur an einigen interessanten Tatbeständen die Betrachtung beispielhaft durchgeführt werden.

Soweit der Pumpenwärter [15] durch Fernbleiben von den Beratungen des Vertrauensrates seine Amtspflicht verletzt, steht nur dem Reichstreuhänder der Arbeit ein Recht zur Maßregelung nach § 14 Abs. 2 AOG zu. Es kann ihm deswegen nicht gekündigt werden [38]). P. kann auch wegen des besonderen Kündigungsschutzes (§ 14, Abs. 1 Satz 2 AOG) nicht gekündigt werden, weil ein Pumpenwärter entlassen werden muß und er seine Arbeit schlechter als die anderen versieht. Das Verschlafen einer Nachtschicht dagegen wird allgemein dem unbefugten Verlassen der Arbeitsstelle gleichgesetzt [39]). Es stellt daher nach § 82 Abs. 1, Ziff. 3 ABG einen Grund zur fristlosen Entlassung dar. Nach § 14 Abs. 1, Satz 2 letzter Teil AOG kann also P. wegen des zuletzt erwähnten Umstandes mit oder ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist [40]) entlassen werden.

Teilt man die Pflichten des Vertrauensmannes in solche ein, die sich aus dem Arbeitsverhältnis, und solche, die sich aus dem Amt des Vertrauensmannes ergeben, so bedarf es keines Nachweises, daß aus den ersteren Bindungen an die Betriebsgemeinschaft erwachsen. Nach dem Grundgedanken des AOG soll der Vertrauensmann, was das Arbeitsverhältnis betrifft, nicht besser oder schlechter dastehen, wie jeder andere Gefolgsmann [41]). Von dem Arbeitsverhältnis des Vertrauensmannes ist also nicht auszugehen, wenn man die Bindung klarlegen will, die sich aus der Amtsstellung ergibt. Aber auch die „Amtspflichten" haben Bindungen zur Folge, wobei es unbeachtlich ist, daß die Übertretung dieser nur der Reichstreuhänder der Arbeit, also eine außerhalb

---

[38]) so auch RAG Arb.R.Samml. 33/85 ff. mit zustimmender Anm. von Hueck.

[39]) vgl. LAG Essen, Arb.R.Samml. 26/13 ff.

[40]) vgl. z. B. LAG Essen a. a. O., LAG Köln, 26/102.

[41]) so auch Mansfeld in Anm. zu RAG Arb.R.Samml. 24/142 ff. (153); vgl. auch LAG Königsberg, Arb.R.Samml. 30/261 ff., das diesen Gedanken für § 14 AOG herausstellt.

---

[15] Ein Pumpenwärter (P.) in einer Kokerei, der auch das Amt eines Vertrauensmannes hatte, war unbeliebt. Es kam öfters vor, daß in der Vertrauensratsitzung niemand seine Meinung teilte, sodaß P. verärgert mehrere Male nicht zu den Beratungen erschien. Der Betrieb war zur Zeit gezwungen, Arbeiter zu entlassen. Darunter auch einen Pumpenwärter. P. war wegen seiner Nachlässigkeit und Launenhaftigkeit weniger sorgfältig als die anderen Pumpenwärter. Ihm wurde ohne Angabe eines Grundes gekündigt, nachdem er die voraufgehende Nachtschicht verschlafen hatte und dem Vorgesetzten, der ihn zur Rede stellte, frech gekommen war.

der Betriebsgemeinschaft stehende Person geltend machen kann. Man braucht nur an die oft betonte Pflicht zu denken, daß ein Vertrauensmann in jeder Beziehung ein Vorbild sein muß [42]). Die sich aus der Amtsstellung ergebenden Bindungen an die Betriebsgemeinschaft wirken sich auch auf das Arbeitsverhältnis aus. Der Vertrauensmann hat z. B. seine Arbeit vorbildlich zu verrichten. Die Stellung eines Gefolgsmannes als Vertrauensmann verleiht ihm andererseits aber ebenso auch besondere Rechte innerhalb der Betriebsgemeinschaft, die ihn wiederum nicht so stark an die Betriebsgemeinschaft gebunden erscheinen lassen. Das gilt von dem besonderen Kündigungsschutz, welcher ihm zur Ausübung seiner Amtspflichten den nötigen Rückhalt verleihen soll. Dieses Vorrecht bedeutet zwar unmittelbar keine Befreiung von einer Betriebsgemeinschaftsbindung. Es wirkt sich aber auf das Arbeitsverhältnis aus. Wenn z. B. der Vertrauensmann einmal seine Pflicht nicht so gut erfüllt, als man es von einem sonstigen Arbeiter verlangen kann, hat der Betriebsführer nicht immer die Möglichkeit einzugreifen. Das Verhalten des P. zeigt das deutlich. Jedem anderen, auch so nachlässigen Pumpenwärter, hätte, selbst wenn er nicht eine Nachtschicht verschlafen hätte, gekündigt werden können, ohne daß eine erfolgreiche Kündigungswiderrufsklage zu erwarten gewesen wäre. P. hat die Pflicht, besonders sorgfältig zu arbeiten, andererseits das „Vorrecht", daß man gegen ihn kaum vorgehen kann, wenn er schlechter arbeitet als die anderen, aber keinen Grund zur fristlosen Entlassung gibt. Daran ändert auch wenig der § 14 Abs. 2 AOG, denn selten wird ein Reichstreuhänder aus solchen Gründen den Vertrauensmann wegen „sachlicher oder persönlicher Ungeeignetheit" abberufen. Soweit man den besonderen Kündigungsschutz betrachtet, gibt sich also, wenn auch unbeabsichtigt, eine gewisse Lockerung der Bindung an die Betriebsgemeinschaft, da kleinere Verletzungen der durch die Bindung auferlegten Pflichten kaum gerügt werden.

Die Erörterung zeigt ferner, daß sich die aus der Stellung des Gefolgsmannes als Vertrauensmann ergebenden Rechtsbeziehungen auf das Arbeitsverhältnis auswirken, d. h. nicht wie Mansfeld, a. a. O., annimmt, sich das Arbeitsverhältnis von der „Amtsstellung" ohne weiteres scheiden läßt. Daraus folgt dann ein gewisser Ausgleich der Bindung an die Betriebsgemeinschaft.

§ 36 Ziff. 4 AOG stellt noch eine weitere Besonderheit der Bindung an die Betriebsgemeinschaft bei dem Vertrauensmann dar. Die hier besonders hervorgehobene Pflicht des Vertrauensmannes ist garnicht eine solche. Vielmehr ist jeder Gefolgsmann zur Ge-

[42]) z. B. RAG Arb.R.Samml. 24/142 ff., mit Anm. von Mansfeld, S. 151 ff. (154).

heimhaltung von vertraulichen Angaben, Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen in gleichem Umfang verpflichtet. Das gilt allerdings nur, wenn man den im vorhergehenden Abschnitt geäußerten Gedanken über eine allgemeine Geheimhaltungspflicht folgt [43]). Die mit der erhöhten Stellung verbundene besondere Bindung an die Betriebsgemeinschaft äußert sich hier nur in der erhöhten Straffolge bei Verletzungen dieser Pflichten (§ 38 AOG).

Die Bindung an die Betriebsgemeinschaft ist nicht nur nach der verschiedenen Stellung des Gefolgsmannes differenziert. Sie weist auch Abstufungen auf, wenn man einen Gefolgsmann in einer bestimmten Stellung herausgreift und seine Pflichten gegenüber verschieden eingestuften anderen Gefolgsmännern betrachtet. Vertikal gesehen, ergibt sich ein Über- und Unterordnungsverhältnis. Die Pflichten gegenüber demjenigen, der mit einem Weisungsrecht ausgestattet ist, sind oft behandelt worden. Es soll daher auch nicht auf die dort in Erscheinung tretende Bindung näher eingegangen werden. Interessanter ist das Verhältnis gegenüber Gleichgeordneten in der Betriebsgemeinschaft und auch im Hinblick auf Rechtsbeziehungen innerhalb der Betriebsgemeinschaft, bei denen alle gleichgeordnet sind. Zu den letzteren gehören grundsätzlich die Kameradschaftspflichten.

Es kann kein Zweifel darüber bestehen, daß es in der Betriebsgemeinschaft Kameradschaftspflichten gibt, die Rechtspflichten sind. Wenn ein Gefolgsmann seinen Arbeitskameraden beleidigt und sich beharrlich weigert, diese Beleidigung zurückzunehmen, so verletzt er damit auch die Betriebsgemeinschaftspflichten. Der Beleidigte kann nicht nur Privatklage erheben, sondern den Beleidiger trifft auch eine soziale Ehrenstrafe [44]), oder wenn der eine den anderen verleumdet, kann der erste unter Umständen fristlos entlassen werden [45]). Neben anderen Rechtspflichten ist auch die Bindung an die Betriebsgemeinschaft verletzt. Die Grenzen der Bindung lassen sich hier leicht dahin umreißen, daß sie ein kameradschaftliches Verhalten gegenüber den Mitarbeitern verlangen, welche ein Zusammenarbeiten ermöglichen [46]).

Schwieriger aber ist die Bindung dann abzugrenzen, wenn es sich nicht darum handelt, wieviel Kameradschaftsgeist im Mindestmaß verlangt werden muß, sondern wenn der Kameradschaftsgeist

---

[43]) vgl. die Auslegung des § 36, Z. 4, AOG in Hueck-Nipperdey-Dietz 1934, § 36. Anm. 48; Mansfeld-Pohl, § 36, 3 d II.

[44]) z. B. SozE Sachsen Arb.R.Samml. 26/188 ff.

[45]) LAG Krefeld-Uerdingen, Arb.R.Samml. 23/47.

[46]) Ähnlich Hueck, „Deutsches Arbeitsrecht", S. 96; weitere rechtlich beachtliche Verstöße gegen die Kameradschaftspflicht können sein: Zanksucht, Unverträglichkeit, das Nichtabwenden eines leicht zu beseitigenden einem Kameraden drohenden Schadens usw.

in Kollision tritt mit den Belangen des Betriebes und der Betriebsgemeinschaft.

Wie soll sich z. B. A. [16] verhalten? Er hat die Belange des Betriebes zu wahren und muß Kamerad sein. Schweigt er, so kann es zu einer schweren Schädigung des Betriebes führen. Macht er dem Betriebsführer Mitteilung, so kann er dadurch die Existenzgrundlage des B. vernichten. Es ist schon unter dem bisherigen Recht darauf hingewiesen worden, daß die Treuepflicht unter Umständen den Arbeitnehmer verpflichtet, von schädigenden Handlungen anderer (z. B. Diebstähle usw.) dem Unternehmer Mitteilung zu machen [47]). Das wird heute noch in gesteigertem Maße zu gelten haben. Aber eine solche Pflicht läßt sich nicht allgemein aufstellen. Man wird insbesondere danach fragen müssen, ob durch die rechtzeitige Anzeige der Schaden noch vermieden oder weiterer Schaden verhindert wird. Man wird folgendes Verhalten als richtig ansehen können:

1.) Es ist zu prüfen, ob der drohende oder noch drohende Schaden bzw. die aus der Handlung sprechende, zu verurteilende Gesinnung in einem entsprechenden Verhältnis zu den Folgen, die sich aus der Anzeige für den Kameraden ergeben, stehen.

2.) Wird das bejaht, dann sind alle zumutbaren Wege zu prüfen und zu verfolgen, um den Kameraden von seinem Vorhaben abzubringen. Das folgt aus der Kameradschaftspflicht, die eine Betriebsgemeinschaftspflicht ist.

3.) Erweist sich das als nicht möglich oder erfolglos, so ist Anzeige zu erstatten. Geschieht das nicht oder wird unter Nichtbeachtung der Kameradschaftspflicht (oben 2.) Anzeige erstattet, so wird die Bindung an die Betriebsgemeinschaft verletzt. Ist nicht so sehr die Gesinnung, die aus der Handlung spricht, zu verurteilen und läßt sich der eingetretene Schaden nicht mehr abwenden und droht kein weiterer mehr, so kann jeder Gefolgsmann Anzeige erstatten, ohne dazu verpflichtet zu sein; er hat aber die Anzeige der Person, nicht des Schadens zu unterlassen, wenn der aus der Anzeige zu erwartende Nachteil für den Arbeitskameraden unverhältnismäßig größer als der eingetretene Schaden ist.

Die Beobachtung dieser oder ähnlicher Richtsätze verlangt die Bindung an die Betriebsgemeinschaft. Es wird Tatbestände geben,

[47]) Hueck-Nipperdey, Bd. I, S. 180. Vgl. ferner § 20 des Entwurfes und S. 58 der Begründung.

[16] A. weiß, daß B. sich selbständig machen will, und versucht, sich zu diesem Zweck Unterlagen von Betriebsgeheimnissen zu verschaffen. Als er selbst darum angegangen wurde, hat er eine Auskunft verweigert, von dem Bestreben des B. dem Betriebsführer aber keine Mitteilung gemacht.

bei denen die hier wiedergegebenen sich nicht uneingeschränkt als brauchbar erweisen werden [48]). Diese Richtsätze sind daher nur als Beispiele aufzufassen, wie man zwei Gesichtspunkte aus der Betriebsgemeinschaft, die Kameradschaftspflicht und die Beachtung der Belange der gesamten Betriebsgemeinschaft, auf die man immer zurückzugehen hat, gegeneinander abwägen kann. Die meisten anderen Wege werden aber oft komplizierter sein.

K. [17] wollte z. B. besonders gerecht handeln, indem er den Betrieb von Überraschungen und damit einem Schaden, der noch zu verhindern war, schützen wollte. Auf der anderen Seite bemühte er sich, auch nicht gegen Kameradschaftspflichten zu verstoßen. Das letztere war notwendig, denn der dem Betrieb drohende Nachteil war viel geringer als der Schaden, der den J. treffen konnte, welcher sich vielleicht die Kündigung noch überlegen wollte. Hätte K. seinen Namen genannt, dann wäre wahrscheinlich der Unternehmer mit einer Kündigung zuvorgekommen, was unter Umständen zur Gewinnung einer neuen Stellung für leitende Angestellte erhebliche Schwierigkeiten mit sich bringen kann. Dadurch aber, daß er den Namen verschwieg, erweckte er ein unbegründetes Mißtrauen gegen alle leitenden Angestellten, wodurch er gegen die ihm obliegende Treuepflicht verstieß. Hier ist die Verletzung der Treuepflicht nicht so eng an die Verwirklichung eines zu mißbilligenden subjektiven Tatbestandes geknüpft. Selbst wenn der Betriebsführer von dem ehrenwerten Motiv des K. überzeugt ist, wird die Sachlage nicht geändert. K. hätte sich sein Handeln besser überlegen müssen. Nach dem zuvorerwähnten Gedankengang hätte K. dem Betriebsführer keine Mitteilung zu machen brauchen, denn der durch eine ordnungsmäßige Kündigung drohende Verlust eines leitenden Angestellten ist für die Betriebsgemeinschaft von geringerer Bedeutung als der Schaden, der durch den Mißbrauch des dem K. von J. entgegengebrachten Vertrauens dem J. entsteht. Das Reichsarbeitsgericht [49]) hat zwar in dem vorliegenden Falle eine fristlose Kündigung abgelehnt, aber nicht zu Unrecht eine fristgemäße Kündigung zugelassen.

Die Bindung an die Betriebsgemeinschaft weist also einmal eine Staffelung je nach der Stellung eines Gefolgsmannes auf, wobei das Entscheidende ist, welches Maß von Vertrauen ihm entgegen-

[48]) vgl. die z. T. anderen Richtlinien des LAG Krefeld-Uerdingen, Arb.R.Samml. 24/163 ff. u. Anm. v. Hueck, a. a. O., S. 167.

[49]) RAG Arb.R.Samml. 32/83.

[17] Der leitende Angestellte J. erzählt dem leitenden Angestellten K., daß er kündigen wolle. K. erzählt darauf dem Betriebsführer, daß ein leitender Angestellter kündigen wolle, verweigert aber die Namensnennung.

gebracht wird. Ferner weist sie eine Abstufung auf, wenn man die Beziehungen eines Gefolgsmannes zu übergeordneten anderen Betriebsgemeinschaftsmitgliedern betrachtet, wobei der Umfang des Weisungsrechtes maßgebend ist. Das Weisungsrecht entspringt nicht aus eigener Machtvollkommenheit der es ausübenden Person, sondern ist eine Folge der Funktionsstellung des mit dem Weisungsrecht ausgestatteten Gliedes der Betriebsgemeinschaft in Betrieb und Betriebsgemeinschaft. Die sich aus dem Weisungsrecht ergebenden Pflichten des ihm unterstehenden Gefolgsmannes sind daher letzten Endes nicht eine Bindung gegenüber dem Übergeordneten, sondern an die Betriebsgemeinschaft. — Die Pflichten des übergeordneten Gefolgsmannes gegenüber den ihm untergeordneten und damit die Bindung des ersteren an die Betriebsgemeinschaft wachsen in der Regel mit seinem Weisungsrecht. — Die Bindung an die Betriebsgemeinschaft hat auch einen besonderen Charakter bei Berücksichtigung des Verhaltens gegenüber Gleichgestellten und hinsichtlich der Rechtsbeziehungen, bei denen alle mehr oder weniger gleichgestellt sind. Hier bestimmt sich der Umfang nach dem zur Zusammenarbeit erforderlichen kameradschaftlichen Verhalten.

c) Die Bindung in Ausnahmefällen.

Der klassische Tatbestand für die besondere Gestaltung der Bindung an die Betriebsgemeinschaft in Ausnahmefällen ist der der Betriebsgefahr. Die Bindung kann hier sogar ausnahmsweise unmittelbar vermögensrechtliche Wirkungen, z. B. den Verzicht auf einen Teil des Lohnanspruches haben. Da das Betriebsgefahrproblem auch für eine Rechtsbetrachtung, die auf den Begriffen des AOG aufbaut, im wesentlichen gelöst ist, soll auf dieses nicht eingegangen werden[50]). An das Problem der Betriebsgefahr grenzt die Frage an, ob die Senkung der Hinterbliebenenbezüge der Witwe eines Bautechnikers [18] gerechtfertigt ist. Es erscheint zweckentsprechend, wenn solche Lasten eines Betriebes bis auf eine für die einzelnen Anspruchsberechtigten angemessene Höhe gesenkt werden, falls eine unverschuldete Gefährdung des Betriebes damit vermieden wird. Nach den Grundzügen des Bürger-

[50]) Das Gleiche gilt z. B. auch von der Frage der Mehrarbeit aus dem Gesichtspunkt der Betriebsverbundenheit. Vgl. z. B. die an § 6 u. § 14 AZVO anknüpfenden Ausführungen bei Rohmer, § 14, Anm. 2, Bs. III, § 6 Anm. 2 a u. die dort angegebene Rechtsprechung und Literatur.

[18] Die Frau des Bautechnikers B. erhielt ansehnliche Hinterbliebenenbezüge. Da der Betrieb, in dem früher ihr Mann gearbeitet hat, unverschuldet in eine schwierige Lage gekommen ist, sollen ihr diese Bezüge gekürzt werden.

lichen Gesetzbuches unter Berücksichtigung des § 242 BGB allein wird sich eine solche Herabsetzung nicht rechtfertigen lassen, zumal § 242 BGB nicht die Aufgabe hat, den Grundsatz „pacta sunt servanda" aufzuheben. Die Frage von dem Betriebsgemeinschaftsgedanken und der Bindung an die Betriebsgemeinschaft her zu lösen, könnte insofern abwegig erscheinen, als die Opfer nicht Gliedern der Betriebsgemeinschaft auferlegt werden sollen. Immerhin ist ein loser Zusammenhang mit der Betriebsgemeinschaft insofern gegeben, als ein verstorbenes Familienmitglied einmal Gefolgsmann gewesen ist und es eine Anzahl anderer Tatbestände gibt, wo die Bindung an die Betriebsgemeinschaft noch Auswirkungen auf die Familienangehörigen eines Gefolgsmannes hat [51]). Berücksichtigt man das praktische Bedürfnis für die Begründung einer solchen Pflicht, da durch ein angemessenes Opfer ein großer Schaden verhütet werden kann, und den Umstand, daß es kaum eine andere Möglichkeit gibt, eine solche Rechtspflicht zu erklären, so wird man doch noch eine Bindung gegenüber der Betriebsgemeinschaft annehmen [52]). Diese Ausdehnung auf Dritte muß aber an ganz bestimmte Erfordernisse geknüpft werden, um sie auf das unbedingt notwendige Maß zu beschränken. Während man gegenüber Gefolgsmännern oder ehemaligen Betriebsangehörigen eine Kürzung von Bezügen schon rechtfertigen kann, wenn eine so schwierige Lage des Unternehmens vorliegt, daß es alle Kräfte anspannen muß, um sich zu erhalten [53]), wird man hier eine wirkliche Gefährdung als Voraussetzung anzunehmen haben. In erster Linie muß der Unternehmer Opfer auf sich nehmen. Man wird von ihm die Offenlegung seiner Maßnahmen verlangen können, um den Betroffenen die Möglichkeit zu geben, unter anderem zu prüfen, ob alle in der gleichen Lage befindlichen gleich behandelt werden. Die Möglichkeit des Überganges zu einer anderen nicht unter das Angemessene sinkenden Lebenshaltung muß gewahrt bleiben. Fallen die Voraussetzungen der Kürzung weg, so hat wieder der alte Zustand einzutreten [54]). Die besondere Gestaltung dieser Rechtsbeziehungen wird man weniger als Folge eines personenrechtlichen Gehalts des Anspruchs auf Hinterbliebenenbezüge anzusehen haben. Vielmehr wird es sich daraus erklären lassen, daß der Anspruch auf Hinterbliebenenbezüge auf das Arbeitsverhältnis des Bautechnikers zurückgeht, dessen personenrechtlicher Gehalt sich nicht nur auf den Pensionsanspruch des

---

[51]) Im einzelnen vgl. S. 51 f.

[52]) Das Reichsgericht ist von einer solchen Auffassung nicht mehr weit entfernt. Vgl. Arb.R.Samml. 25/5 ff. Hueck in Anm. a. a. O., S. 24 ff., vertritt im wesentlichen die hier vertretene Auffassung.

[53]) So RG a. a. O.

[54]) Ähnlich Hueck, a. a. O.

Bautechnikers sondern auch auf die schuldenrechtlichen Beziehungen hinsichtlich der Hinterbliebenenbezüge ausgewirkt hat. Die Frage, ob im Interesse der Volksgemeinschaft etwa weitere Opfer gefordert werden können, ist hier nicht zu erörtern. Aus dem Betriebsgemeinschaftsgedanken wird jedenfalls Angehörigen von (ehemaligen) Gefolgschaftsmitgliedern gegenüber sich nicht mehr rechtfertigen lassen. In Ausnahmefällen kann die Bindung an die Betriebsgemeinschaft noch eine große Zahl anderer Erscheinungsformen annehmen. Das Weigern des W., Nachtdienst zu leisten, [19] ist z. B. unter den besonderen Umständen ohne weiteres ein Kündigungsgrund [55]), wohingegen unter normalen Verhältnissen er nie zu einem Nachtdienst verpflichtet sein würde.

Es steht noch die Frage offen, ob nicht in Ausnahmefällen die Bindung an die Betriebsgemeinschaft auch schwächer sein kann als gewöhnlich, oder gänzlich wegfällt, wobei Tatbestände mit Pflichtenkollisionen hier noch nicht berücksichtigt werden sollen.

Unter diesem Gesichtspunkt ist es besonders interessant, die Bindung eines Gefolgsmannes zu untersuchen, dem gegenüber eine Treupflichtverletzung vorliegt.

Die Bindung an die Betriebsgemeinschaft steht mit der in ihr herrschenden gegenseitigen Treuepflicht in engem Zusammenhang. Es liegt daher nahe, anzunehmen, ein Treuebruch gegenüber einem Gefolgsmann wirke sich auch auf die ihm von der Betriebsgemeinschaft auferlegten Pflichten aus, etwa nach dem Grundsatz „einem Treulosen braucht man keine Treue zu halten". Gerade nach Vertragsende kann es manchmal eigenartig klingen, wenn man noch von einer Treuepflicht spricht, wo in Wahrheit vielfach die Treue gebrochen und das Vertrauen erschüttert ist [56]). Für diese Auffassung spricht vor allem die realistische Beurteilung menschlichen Verhaltens. Es lassen sich aber bei der rechtlichen Verwirklichung dieses Gedankens einige Schwierigkeiten nicht übersehen. Man wird nur eine dem Treubruch äquivalente Treupflicht wegfallen lassen können. Wer entscheidet nun z. B. darüber, was äquivalent ist? Welche von einer Anzahl Treupflichten, die zusammen schwerwiegender sind als der Treubruch, soll zum Wegfall kommen, wenn mehrere der Treupflichten einzeln gesehen dem Treubruch äquivalent sind? [57]) Fällt die dem Treubruch äquivalente Pflicht

[55]) vgl. z. B. Arb.G. Berlin, NSSozP 1937, S. 119.
[56]) vgl. z. B. Thieme, S. 62, Anm. 163.
[57]) Auf ähnliche Schwierigkeiten stößt auch Heil, S. 19.

[19] V., der Nachtdienst hat, ist plötzlich erkrankt u. W., der als einziger wegen seiner Kenntnisse und seiner Persönlichkeit zur Vertretung in Frage kommt, weigert sich ohne Grund, die Vertretung zu übernehmen. Er arbeitet sonst nur in einer anderen Abteilung in der Tagesschicht.

automatisch weg? Eine radikale Durchführung des Grundsatzes „Dem Treulosen braucht man keine Treue zu halten" kann ferner leicht zur Auflösung jeder Gemeinschaft führen, denn wie oft wird einem anderen ein treuloses Verhalten vorgeworfen und wie leicht würde man dabei sein, den anderen eines Treubruches zu bezichtigen, um von Verpflichtungen und Bindungen frei zu werden [58]).

Den aufgezählten Schwierigkeiten würde man entgehen, wenn man dem Treubruch grundsätzlich keine Bedeutung für die Bindung des durch den Treubruch getroffenen Gefolgsmannes beimessen und hinsichtlich des zugefügten Unrechts in anderer Weise für einen gerechten Ausgleich Sorge tragen würde. Für eine solche Auffassung spricht z. B. die Regelung der sittenwidrigen Kündigung im geltenden Recht. Die sittenwidrige Kündigung, welche fast immer ein grob gemeinschaftswidriges Verhalten in sich birgt, ist nichtig, d. h. sie äußert keine Wirkung dem unwirksam Gekündigten gegenüber. Diesem obliegen also nach wie vor alle Gemeinschaftspflichten. Es liegt aber auf der Hand, daß nicht in allen Fällen die Sühne für einen Treubruch auf dem Gebiet des Arbeitsrechts darin bestehen kann, daß man entweder der treulosen Handlung eine rechtliche Bedeutung abspricht, eine finanzielle Entschädigung gewährt oder dgl., die Pflichten aber in vollem Umfang bestehen läßt. Man müßte dann z. B. bei einem treulosen Verhalten des Betriebsführers, das den Gefolgsmann zu einer fristlosen Kündigung berechtigt, das Kündigungsrecht des Gefolgsmannes verneinen, weil er sich damit von den wichtigsten Bindungen an die Betriebsgemeinschaft löst. Die Frage der Auswirkung des Treubruches auf die Bindung des Gefolgsmannes an die Betriebsgemeinschaft läßt sich also nicht dahin entscheiden, daß der Treubruch entweder stets sich auf die Bindung auswirkt oder jeder Einfluß auf sie fehlt. Man kommt daher nicht zu einer Lösung der hier interessierenden Frage, wenn man an eine der beiden im Schrifttum vertretenen Auffassungen über die Bedeutung des Treubruches für die Treupflicht anknüpft. Ohne die Bedeutung des Treubruches für die Bindung des Gefolgsmannes, dem gegenüber die Treue gebrochen ist, grundsätzlich klären zu müssen, gibt die Betrachtung des Falles [20] Gelegenheit zur Be-

[58]) vgl. ferner hierzu Drössel, S. 44 ff.: Hueck, Nipperdey, Dietz, Vorbem. 1 u. 2 zu § 56; ArbRSamml. 26/125; Nipperdey, S. 147.

[20] G. wird offensichtlich willkürlich unter Mißbrauch der Machtstellung des Betriebsführers gekündigt. Er erhält als Entschädigung ein volles Jahresgehalt zugesprochen. Er empfängt auch Ruhegehalt. Bei Gelegenheit läßt G. beleidigende Äußerungen über den Betriebsführer in

antwortung der Frage, ob die Bindung in Ausnahmefällen schwächer sein kann. Es fragt sich, ob G., demgegenüber sich der Betriebsführer durch seine Kündigung treuwidrig verhalten hat, denselben nachwirkenden Bindungen an die Betriebsgemeinschaft unterliegt wie ein Gefolgsmann, der durch eine nicht zu mißbilligende Kündigung aus dem Betriebe ausscheidet. Die Beleidigung würde im Normalfall, abgesehen von der strafrechtlichen Beurteilung, unter Umständen den Verlust des Pensionsanspruches nach sich ziehen [59]).

Aus der Begründung dieser Rechtsfolge wird ersichtlich, daß man hier nicht das Gleiche annehmen kann. Der Wegfall des Pensionsanspruches wird auf die Verletzung der noch vorhandenen personenrechtlichen Beziehungen zurückgeführt, die es für den Betriebsführer unzumutbar erscheinen lassen, weitere Zahlungen zu leisten. Von einer Unzumutbarkeit wird man aber dann nicht mehr sprechen können, wenn der Betriebsführer, wie hier, sich selbst grob betriebsgemeinschaftswidrig verhalten hat. Man wird daher in diesem Fall der Beleidigung keine arbeitsrechtliche Bedeutung beimessen können. Der Verrat des Betriebsgeheimnisses zeigt aber, daß durch den Treubruch des Betriebsführers nicht jede nachwirkende Bindung an die Betriebsgemeinschaft weggefallen ist. G kann die Wahrung des Betriebsgeheimnisses zugemutet werden, weil neben anderem der Verrat desselben dem treuwidrigen Verhalten des Betriebsführers nicht äquivalent ist.

Zusammenfassend läßt sich also sagen, daß die Bindung an die Betriebsgemeinschaft in Ausnahmefällen sowohl stärker als auch schwächer sein kann. Der Umfang, der bei Ausnahmefällen in Erscheinung tretenden Bindung an die Betriebsgemeinschaft wird sich kaum allgemein umreißen lassen. Er wird im Einzelfall vorwiegend davon abhängen, was zur Erfüllung der Betriebsgemeinschaftsaufgabe erforderlich ist und dem einzelnen von der Bindung Betroffenen zugemutet werden kann.

d) Die Abstufung unter Berücksichtigung der verschiedenen rechtlichen Folgen bei der Nichtbeachtung der Bindung [60]).

Die Bindung des Arbeiters an die Betriebsgemeinschaft weist nicht nur insofern verschiedene Erscheinungsformen auf, als sie

[59]) Vgl. S. 20 f. der Arbeit.

[60]) Vgl. hierzu die Zusammenstellung d. Tatbestände am Schluß der Arbeit.

der Öffentlichkeit fallen. Ein ihm während seiner früheren Tätigkeit bekannt gewordenes Betriebsgeheimnis läßt er sich von der Konkurrenz abkaufen. Sein Arbeitsvertrag enthielt keine Geheimnispflicht.

ihm bald mehr und bald weniger Pflichten auferlegt, sondern es ist auch eine Abstufung nach der Intensität, mit der eine Pflicht einem Gefolgsmann auferlegt wird, festzustellen. Die Bedeutung, die im Rahmen der Bindung einer Pflicht zukommt, erkennt man an den Folgen, die die Verletzung der Bindung nach sich zieht. Am deutlichsten tritt das in Erscheinung, wenn die Verletzung ein und derselben Pflicht, die sich aus der Bindung ergibt, in verschiedenen Situationen für verschiedene Personen verschiedene Folgen zeitigt. Daß das der Fall sein kann, ist schon z. B. für eine unbegründete abfällige Bemerkung über den Betriebsführer erwähnt worden[61]) und ist auch so offenkundig, daß es nicht erst durch weitere Beispiele belegt zu werden braucht.

In den meisten Fällen zieht die Verletzung der Bindung eine fristlose Kündigung [z. B. 6], eine ordentliche Kündigung [z. B. 9], soziale Ehrenstrafen [z. B. 5], Vermögensverluste [z. B. A. in 12] und Schadenersatzpflichten [z. B. 13] nach sich. Die Folgen sind aber auch insoweit verschieden, als ein und dieselbe Folge mit verschiedener Intensität auftreten kann, z. B. eine soziale Ehrenstrafe, die in verschieden hohen Ordnungsstrafen besteht. Oft wird nun die härtere Folge aus einer stärkeren Verletzung der Bindung entstehen. Wie aber allein schon der Umstand zeigt, daß man ohne eine Pflichtverletzung z. B. eine Vermögenseinbuße erleiden kann [z. B. 18], braucht das keineswegs immer der Fall zu sein. Die rechtlichen Folgen, die sich aus der Verletzung ergeben, werden auch im allgemeinen umso härter sein, je größer der Umfang der jeweils in Erscheinung tretenden Bindung ist. Aber auch das ist nicht ausnahmslos der Fall. Vor Arbeitsaufnahme ist z. B. der Umfang der Bindung stets geringer als nach Eingliederung, und doch wird das gleiche Handeln der lungenkranken Schneiderin [6] nach Eingliederung gleichbewertet wie vor Arbeitsaufnahme[62]). Es liegt ferner nahe, einen Zusammenhang zu suchen zwischen der Verschiedenartigkeit der Folgen, die sich aus der Verletzung ein und derselben Pflicht ergeben, und der jeweiligen Erscheinungsform der Bindung. Ein solcher Zusammenhang besteht auch. Allerdings wird davor zu warnen sein, in jedem Fall einen zu tief begründeten Zusammenhang zu suchen. Wenn man z. B. als arbeitsrechtliche Folge einer schweren Beleidigung durch einen Gefolgsmann im allgemeinen eine fristlose Kündigung für gerechtfertigt hält, bei einem Ruhegehaltsempfänger dagegen das Ruhegehalt wegfallen läßt [12], so hängen zwar die verschiedenen Folgen der gleichen Handlung mit den jeweils verschiedenen Erscheinungsformen der Bindung an die Betriebsgemeinschaft zusam-

---

[61]) Vgl. z. B. S. 24 f.
[62]) Vgl. S. 13.

men. Letzten Endes läßt man aber doch nur deshalb den Ruhegehaltsanspruch in Fortfall kommen, weil man im Rahmen des Arbeitsrechts keine andere Handhabe mehr gegen den Ruhegehaltsempfänger hat.

Unter Umständen kann man auch die Bindung verletzen, ohne daß rechtliche Folgen eintreten [z. B. 14], ebenso wie man, allein auf Grund der Tatsache, daß man der Bindung unterliegt, ohne sie verletzt zu haben, Vermögenseinbußen erleiden kann [z. B. 18].

Die kurzen Ausführungen deuten bereits an, daß eine nähere Untersuchung der Bindung des Arbeiters an die Betriebsgemeinschaft unter besonderer Berücksichtigung der sich aus der Nichtbeachtung ergebenden Folgen ein recht buntes Bild aufweisen würde.

III. Die Bindung im Verhältnis zu den Anforderungen anderer Rechtskreise.

Die Bindung des Arbeiters an die Betriebsgemeinschaft und ihre Grenzen sind nicht nur von den inneren Bedürfnissen der Betriebsgemeinschaft her bestimmt, sondern auch von den Anforderungen anderer Rechtskreise an den Gefolgsmann. Bei der Behandlung der verschiedenen Abstufungen stand der erste Gesichtspunkt mehr im Vordergrund. Die Begrenzung der Bindung durch die Anforderung anderer Rechtskreise möge jetzt stärker beleuchtet werden.

Der Arbeiter soll wie jeder andere Volksgenosse sich zu einer vollen Persönlichkeit entfalten, damit er, neben anderem, die von der Volksgemeinschaft ihm auferlegten Pflichten erfüllen kann. Er soll eine Familie gründen, die als wichtigste Zelle der Volksgemeinschaft genügend Lebensraum — und zwar nicht nur materiell gesehen — haben muß. Jeder Arbeiter soll auch aktiv am politischen Leben teilnehmen, den Anforderungen verschiedener Organisationen genügen und selbst Ämter übernehmen. Die sich hieraus ergebenden Rechte und Pflichten können mit den Anforderungen der Betriebsgemeinschaft in Kollision treten und begrenzen damit auch die Bindung an die Betriebsgemeinschaft.

a) Die dem Arbeiter als Persönlichkeit zustehenden Rechte.

Die Abgrenzung der Bindung an die Betriebsgemeinschaft ist zwar bisher auch schon unter Berücksichtigung des Arbeiters als Persönlichkeit geschehen. Die in diesem Abschnitt zu erörternden Tatbestände stellen jedoch diesen Gesichtspunkt einmal aus-

schließlich in den Vordergrund. Es liegt an und für sich nahe, bei ihrer Betrachtung an die Ausführungen über das allgemeine Persönlichkeitsrecht anzuknüpfen. Da aber selbst die neuesten Darstellungen des „allgemeinen Persönlichkeitsrechts", welche den Gemeinschaftsbegriff stärker berücksichtigen, keine wesentlichen bisher unbekannten Gedanken aufweisen, scheint es nicht fruchtbar, die an § 823 BGB anknüpfenden Ausführungen hier zu berücksichtigen [1]).

Aus den Vorkommnissen des täglichen Lebens, bei denen die berechtigten eigenen Interessen des Gefolgsmannes besonders in den Vordergrund treten, sollen zwei herausgegriffen werden. Die Rechte des Gefolgsmannes, der eine Erfindung macht, und die Rechte desjenigen, der beruflich weiterkommen will, d. h. in eine bessere Stelle gelangen oder sich selbständig machen will, können mit der Bindung an die Betriebsgemeinschaft besonders leicht in Kollision treten. Es sollen daher einige sich hierauf beziehende Tatbestände erörtert werden.

Der Laboratoriumsgehilfe E. [21] ist nicht zum Erfinden angestellt. Ist es für sein Arbeitsergebnis von Bedeutung, daß er Mitglied einer Betriebsgemeinschaft ist? Bei der Entscheidung dieser Frage wird es darauf ankommen, ob es sich bei der Arbeit um eine Tätigkeit handelt, die in das Arbeitsgebiet des Gefolgsmannes fällt, oder ob das Arbeitsergebnis unter Inanspruchnahme der Erfahrungen, Vorarbeiten oder sonstigen Mittel des Betriebes gewonnen worden ist. Wäre das der Fall, so würde man ohne Bedenken annehmen können, daß E. kein freies Verfügungsrecht über das gewonnene Ergebnis habe. Einmal würde er ja im Rahmen seiner Arbeitspflicht tätig geworden sein, den man nicht lediglich auf bestimmte Handgriffe usw. abgrenzen kann, zum anderen hätte er zur Erlangung des Ergebnisses manches verwandt, was nicht von ihm stammt. Aus der Betriebsgemeinschaftsbindung ließe sich daher ohne weiteres eine Beschränkung des freien Verfügungsrechtes herleiten. Es wird ferner darauf ankommen, falls die bisherigen Voraussetzungen nicht vorliegen, ob das Arbeitsergebnis in das Arbeitsgebiet seines Betriebes fällt oder nicht.

---

[1]) Vgl. Willmund, Hilde: „Das allgemeine Persönlichkeitsrecht mit besonderer Berücksichtigung des Urheberrechts". Diss. Köln 1938; Kirchhoff, K. H.: „Das allgemeine Persönlichkeitsrecht". Diss. Göttingen 1938; ferner Muscheidt, Wilhelm: „Persönlichkeitsschutz und Wettbewerbsrecht". Diss. Frankfurt a. M. 1934; Enders, Albrecht: „Persönlichkeitsschutz und Persönlichkeitsrecht". Diss. Bonn 1936. Im Gegensatz zu der originellen Arbeit von Giesker, Hans: „Das Recht des Privaten an der eigenen Geheimsphäre", Diss. Zürich 1904, beschränken sich diese Arbeiten zum Teil auf die Wiedergabe und eine Stellungnahme zu den bisher schon bekannten Problemen.

Die zuletzt erwähnte Möglichkeit würde gleichfalls leicht zu entscheiden sein. Würde es sich hier um eine solche Sachlage handeln, so könnte E. mit dem Ergebnis seiner Arbeit machen, was er wollte. Unter Umständen läge eine sog. freie Erfindung vor, auf die sich die Betriebsgemeinschaft nicht auswirkt. Offenbar handelt es sich bei dem neuen Verfahren aber um ein Arbeitsergebnis, das zwar in den Arbeitsbereich des Betriebes fällt, aber nicht im Arbeitsgebiet des E. liegt und auch nicht auf den Erfahrungen des Betriebes aufbaut. Man wird bei der Beurteilung dieses Tatbestandes, welche umstritten ist, eine Bindung an die Betriebsgemeinschaft nicht leugnen können, weil der Gefolgsmann „zur Förderung des Betriebszweckes" zu arbeiten hat (§ 1 AOG), und es einem Betriebe keineswegs gleichgültig sein kann, was mit einem solchen Arbeitsergebnis geschieht [2]). Diese Auffassung führt zu einer Einschränkung der freien Erfindung im Sinne der bisherigen Rechtsprechung [3]). Die hiermit verbundene Gefahr ist offensichtlich. Wie die folgenden Ausführungen zeigen werden, führt aber eine richtig verstandene Bindung an die Betriebsgemeinschaft, die das notwendige Betriebsinteresse schützt, nicht zu einer Zurückdrängung der schöpferischen Persönlichkeit.

Ehe die nähere Charakterisierung der hier in Erscheinung tretenden Gestalt der Bindung erfolgen kann, muß geklärt werden, ob es sich bei dem von E. gewonnenen Ergebnis um eine patentfähige Erfindung handelt, auf welche die Grundsätze, die zu einem künftigen Angestelltenerfinderrecht entwickelt werden, Anwendung finden. Die Frage spitzt sich nur auf das Problem der Erfindungshöhe zu. Würde E. zum Erfinden angestellt sein, so könnte man von ihm, um das Vorhandensein einer Diensterfindung anzunehmen, eine Leistung verlangen, die erstens eine Erfindungs-

---

[2]) A. A.: Erfinderschutz — Erfinderförderung, S. 44 ff.: Nr. 2 und 3 des Vorschlages für Betriebsordnungen verlangt eine besondere vertragliche Abmachung. Im Ergebnis wie hier Redies, „Zum Recht des Angestelltenerfinders", S. 418. Vgl. vor allem Lux, S. 32—42, dessen Betrachtungsweise der hier durchgeführten ähnelt, der aber zu anderen Ergebnissen kommt. Eine ähnliche Auffassung wie die hier vertretene auch bei Hueck in Kallee, a. a. O.

[3]) Ähnlich auch Redies, a. a. O.; vgl. ferner RG v. 5. 2. 1930 GRUR 1930/524; RG vom 21. 2. 1931; RGZ 131/328 ff.; RG vom 17. 10. 1936; RGUR 1937/41 ff.

---

[21] Ein Laboratoriumsgehilfe, E., der mit Arbeiten von untergeordneter Bedeutung beschäftigt ist, entdeckt zufällig einen neuen Katalysator und gelangt auf Grund eines daran anknüpfenden von ihm entwikkelten Verfahrens zu einer 90%igen Ausbeute des Stoffes B. aus A. Der allgemeine Stand der Chemie kennt eine 85%ige, sein Betrieb, auf Grund eines Betriebsgeheimnisses, eine 92%ige Ausbeute.

höhe gegenüber dem allgemeinen Stand der Technik aufweist, zweitens eine Erfindungshöhe gegenüber dem betriebsinternen Stand der Technik besitzt [4]). Das gleiche kann man aber nicht für jede betriebsgebundene Erfindung verlangen. Wie vorliegender Tatbestand zeigt, würde das eine starke Zurückdrängung der erfinderischen Persönlichkeit bedeuten und für den Unternehmer eine sehr bequeme Lage schaffen. Man würde E. sagen, der Betriebsgemeinschaftsgedanke verlangt, daß die Verwertung unterbleibt, denn diese würde auf eine Schädigung des Betriebes durch einen Gefolgsmann hinauslaufen. Ein Anspruch gegen den Unternehmer bestände aber nicht, da der betriebsinterne Stand nicht erreicht wäre und damit für einen Gefolgsmann dieses Betriebes keine besonders zu wertende schöpferische Leistung vorläge. E. würde also leer ausgehen. Jeder andere dagegen, der nicht Gefolgsmann ist, könnte sich wenigstens das Patent abkaufen lassen. Aus dieser unhaltbaren Konsequenz ergibt sich also, daß für betriebsgebundene „Nichtdiensterfindungen" die Voraussetzung für die Anerkennung einer schöpferischen Leistung die des Patentgesetzes sein müssen [5]).

Ist somit die Leistung des E. als die eines „erfinderischen Gefolgsmannes" zu werten, so fragt sich, aus welcher Kombination der Grundgedanken des Patentgesetzes und des AOG [6]) sich die richtige Umreißung der Bindung an die Betriebsgemeinschaft ergibt. Das Recht der schöpferischen Persönlichkeit findet nach dem Patentgesetz seine Grenzen an den Belangen der Volksgemeinschaft, das Recht des schöpferisch tätigen Gefolgsmannes darüber hinaus an den notwendigen Belangen der Betriebsgemeinschaft.

Es erscheint richtig [7]), wenn E. die Verpflichtung besitzt, das von ihm erfundene Verfahren dem Betriebsführer zu melden. Der Betriebsführer hat sich innerhalb einer bestimmten Zeit darüber zu erklären, ob er die Erfindung in Anspruch nehmen will oder nicht [8]). Zeigt er kein Interesse für die Erfindung, so hat E. die

---

[4]) Aber auch das nur in dem v. RG gesteckten Rahmen; vgl. RG 139/94; ferner Möller, § 3, Anm. 25. Redies, S. 412, scheint noch weiter gehen zu wollen.

[5]) A. A.: anscheinend Redies, a. a. O., S. 413.

[6]) Riemenschneider, a. a. O., S. 494, glaubt arbeitsrechtliche Grundsätze ganz im Interesse des Schutzes der erfinderischen Persönlichkeit zurücktreten lassen zu können. Redies, a. a. O., glaubt wieder, dem AOG den Vorrang einräumen zu können.

[7]) Die folgenden Erörterungen wären nicht anders durchzuführen, wenn E eine Erfindung im Bereiche seines Arbeitsfeldes oder unter Inanspruchnahme von Erfahrungen und Vorarbeiten des Betriebes gemacht hätte.

[8]) Eine weitverbreitete Auffassung nimmt bei der Diensterfindung an, daß der Dienstherr im Augenblick des Entstehens der Erfindung an

Stellung eines freien Erfinders. Wird dagegen die Erfindung in Anspruch genommen, so wird man das Recht auf Patentanmeldung und das Recht am Patent auf den Betrieb übergehen lassen. Der Gefolgsmann behält aber das Recht zur Namensnennung im Patentanmeldeverfahren und in der Patentschrift (§§ 26 Abs. 2 und 36 PatG). Dazu tritt das Recht auf eine angemessene Vergütung. Als entscheidende Gesichtspunkte für die Bestimmung der Angemessenheit wird man die Verwertbarkeit, die Art und den Umfang seiner bei der Erfindung aufgewandten Arbeit und die Art der vereinbarten Leistungen heranziehen. Im ganzen gesehen soll der Gefolgsmann einen gewissen finanziellen Ausgleich dafür haben, daß er nicht, wie früher, die Stellung eines „freien" Erfinders hat [9]). Die Belange des Betriebes können darüber hinaus erfordern, daß eine Patentanmeldung zu unterbleiben hat und die in Anspruch genommene Erfindung geheimgehalten werden muß. Es ist der Fall, bei dem das Recht des erfinderischen Gefolgsmannes am stärksten beeinträchtigt wird. E. würde z. B. nie in der Öffentlichkeit als Erfinder in Erscheinung treten, er wäre selbst zur Geheimhaltung verpflichtet und müßte noch unter Umständen erleben, daß von seiner Erfindung, was bei dem vorliegenden Tatbestand sehr nahe liegt, nie Gebrauch gemacht wird. Auf die Eröffnung dieser Möglichkeit wird man nicht verzichten können. Es versteht sich aber von selbst, daß in diesem Fall die angemessene Vergütung eine ungleich höhere ist. Sollte der Betrieb zuerst die Erfindung in Anspruch nehmen, später aber kein Interesse mehr dafür haben, so kann E. verlangen, daß alle Rechte auf ihn übertragen werden. Die sich aus der Erfindung des E. ergebenden Rechte und Pflichten werden von der Auflösung des Arbeitsverhältnisses grundsätzlich nicht berührt [10]).

Dieses Verteilen der einzelnen Rechte, aus denen sich die Abgrenzung der Bindung an die Betriebsgemeinschaft ergibt, ist von dem Gedanken getragen, dem Betrieb das für ihn Erforderliche zu geben, ohne die Erfinderpersönlichkeit in den Hintergrund treten zu lassen. Man darf natürlich nicht aus den Augen verlieren, daß der behandelte Tatbestand ein Grenzfall ist, bei dem die Erfindung gerade noch als betriebsgebunden anzusehen ist.

---

dieser automatisch das Recht an der Erfindung erwirbt. Vgl. Lux, S. 52 ff. Es erscheint bei den erörterten Grenzfällen, bei denen es sich nicht um Diensterfindungen handelt, angebracht, von dieser Auffassung abzuweichen. Im übrigen wird zu dem berühmten Problem, das in der Zukunft eine andere Lösung erfahren soll (vgl. Lux, S. 90, ferner Erfinderschutz, Erfinderförderung, S. 47, Z. 1; vgl. auch Klauer, S. 3), nicht Stellung genommen.

[9]) Hinsichtlich des letzten weicht der nicht veröffentlichte Gesetzentwurf über die Angestelltenerfindung etwas ab, vgl. Deutsche Sozialpolitik, 1937, S. 104 f.

Aus der Auffassung, daß die Rechtsbeziehungen, die sich aus einer betriebsgebundenen Erfindung ergeben, grundsätzlich nicht mit der Lösung des Arbeitsverhältnisses beendet sind, könnte die Anschauung erwachsen, daß eine umfangreiche „nachwirkende" Bindung an die Betriebsgemeinschaft hier vorhanden ist. Diese Frage gewinnt erhöhte Bedeutung bei Diensterfindungen, da diese unmittelbar zu der Arbeitspflicht des Gefolgsmannes gehören, und daher die über die Dauer des Arbeitsverhältnisses reichende Bindung naturgemäß hier ihre stärkste Ausprägung findet.

Bei den Diensterfindungen des A. [22] handelt es sich um die Frage des Umfanges der noch vorhandenen Bindung. Man könnte mit Hinweis auf den Ruhegehaltsempfänger, der wegen Beleidigung seines ehemaligen Betriebsführers seine Pension verliert [11]), versucht sein zu folgern, daß entsprechend der Gefolgsmann, der von dem Unternehmer noch weiterhin Zahlungen für eine auf den Unternehmer übergegangene Diensterfindung erhält, zwar nicht allgemein, aber doch in Bezug auf die fragliche Erfindung (Weichen) eine unmittelbare Konkurrenz unterlassen müsse. Doch darf man nicht die Unterschiede übersehen. Zahlt der Unternehmer auf Grund seiner allgemeinen Fürsorgepflicht dem früheren Gefolgsmann ein Ruhegehalt, dann bleibt eine gewisse Beziehung des Gefolgsmannes zu seinem bisherigen Betrieb und dessen Inhaber erhalten, woraus sich dort die, wenn auch abgeschwächte Bindung an die Betriebsgemeinschaft erklärt. Die Zahlung der laufenden Vergütungen für die Diensterfindung dagegen ist eine reine Gegenleistung für eine vom Angestellten vollständig erbrachte Leistung und hat mit den Treuebeziehungen der Parteien nichts zu tun [12]). Die Richtigkeit dieser Auffassung leuchtet vor

---

[10]) Der hier verfolgte Gedankengang stimmt im wesentlichen mit den de lege ferenda gemachten Vorschlägen überein: vgl. z. B. „Erfinderschutz und Erfinderförderung", a. a. O.: Deutsche Sozialpolitik, a. a. O., S. 105; vgl. ferner hierzu das Österreichische Recht: Stritzke, a. a. O. Die Rechtsprechung prüft zuerst, ob TO, BO, Arbeitsvertrag oder stillschweigende Vereinbarung als Rechtsquellen in Frage kommen, wenn nicht, dann stets freie Erfindung unter Ablehnung der Betriebserfindung.

[11]) Vgl. S. 21.

[12]) Vgl. auch Hueck in Anm. zu ArbG Frankfurt/M., Arb. R. Samml.

---

[22] A. erfindet eine Wendeweiche (patentierte Diensterfindung), scheidet aus dem Betrieb B. aus und erhält weiterhin die vereinbarten Hundertsätze vom Umsatz. In seiner neuen Stelle macht A. zwei weitere Erfindungen (eine Kletterdrehscheibe und eine Kletterweiche), die patentiert werden und auf dem Markt erscheinen. Nun stellt B die Zahlung an A. ein, weil die neuen Erfindungen, was den Tatsachen entspricht, der zur wirtschaftlichen Ausnutzung überlassenen Wendeweiche Konkurrenz machen.

allem bei der Betrachtung der Konsequenzen ein. Die Annahme einer nachwirkenden Treuepflicht würde nämlich hier auf eine untragbare Hemmung der Erfindertätigkeit oder zu einer wirtschaftlichen Knebelung des Erfinders führen [13]).

Der Tatbestand [22] eignet sich nicht zu Verallgemeinerungen. Es dürfte aber doch nicht zufällig sein, daß hier eine nachwirkende Bindung zu verneinen ist. Man wird genug Gegenbeispiele anführen können, aber immer wird zu prüfen sein, ob nicht die Entfaltung der erfinderischen Persönlichkeit eine unnötige oder unbillige Einschränkung erfährt. Dieser Gedanke wird oft der über die Dauer des Arbeitsverhältnisses hinausreichenden Bindung an die Betriebsgemeinschaft eine Schranke setzen.

In ähnlicher Weise wird die Bindung an die Betriebsgemeinschaft begrenzt, um jedem Gefolgsmann die nötige Aufstiegsmöglichkeit zu gewährleisten. Jede Betriebsgemeinschaft hat an und für sich ein großes Interesse daran, angelernte und langeingearbeitete Kräfte an sich zu fesseln. Doch wird fast immer dem Wunsch, in seinem Berufe weiter zu kommen, selbst wenn es in einem gewissen Maße auf Kosten der Betriebs- und Betriebsgemeinschaftsinteressen geht, der Vorrang gebühren [14]). Das war auch bisher schon allgemeine Anschauung und gilt erst recht in einer Zeit, wo jeder die seinen Fähigkeiten und seiner Tüchtigkeit entsprechende Stelle erlangen soll. Es ist nur die Frage, wo hier die vermutlich enge Grenze der Bindung an die Betriebsgemeinschaft festzustellen ist. Ansätze zur Klärung der hier auftauchenden Rechtsfragen haben sich zum Wettbewerbsrecht des Handlungsgehilfen entwickelt [15]). Ähnlich wie dieses Wettbewerbsrecht sich bewährt zu haben scheint und wahrscheinlich im gesamten Arbeitsrecht Eingang finden wird [16]), so wird man auch bei der hier interessierenden Frage an die einschlägige, wenn auch nicht gerade umfangreiche Rechtsprechung im Anschluß an § 60 HGB anknüpfen können.

Es wird nichts dagegen einzuwenden sein, daß der Konstrukteur K. [23] ohne Wissen des Betriebsführers seine künftigen

---

32/207. Eine ähnliche Problematik erörtert Klauer, a. a. O., S. 4 im Abschnitt „Grundsatz der Betriebsgebundenheit der Erfindung".

[13]) So auch ArbG Frankfurt/M., a. a. O., S. 204.

[14]) Vgl. aber die Vorschriften über den Arbeitsplatzwechsel mit Hinblick auf die besonderen Erfordernisse der Volksgemeinschaft, S. 68.

[15]) Vgl. vor allem die Rechtsprechung zu § 60 und § 72 HGB.

[16]) Vgl. „Entwurf" §§ 24 ff.; „Begründung" S. 60 ff.

---

[23] Der Konstrukteur K. bei einer Fabrik für Papierverarbeitungsmaschinen will sich selbständig machen und ein Konkurrenzunternehmen gründen. Seit 1 Jahr sitzt er in seiner Freizeit über umfangreichen Vor-

Pläne vorbereitet, solange nicht dadurch seine Arbeitsleistung leidet [17]), denn es ist das gute Recht eines jeden, sich in seiner freien Zeit für ein anderes Berufsziel usw. vorzubereiten. Es geht auch den Betriebsführer nichts an, daß man ohne sein Wissen bereits eine Konkurrenzfirma aufbaut [18]). Es liegt zwar an sich nahe, ein solches Verhalten als gegen die Treuepflicht verstoßend anzusehen und deshalb rechtlich zu mißbilligen. Würde man aber ein solches Handeln nicht zulassen, so würde man nicht nur in vielen Fällen die wirtschaftliche Entwicklung hemmen, sondern auch dem bisherigen Betriebsführer in der so verstandenen Treuepflicht des Gefolgsmannes eine Handhabe bieten, diesem die Aufstiegsmöglichkeiten zu versperren. Das läßt sich oft auf so verschiedene Weise und so geschickt erreichen, daß einer entsprechenden Verschärfung der Treupflicht des Betriebsführers dem Gefolgsmann gegenüber, etwa der Art, daß dieser bis zum Ausscheiden des Gefolgsmannes sich jeder bekämpfenden Maßnahme zu enthalten habe oder dergl., kaum eine praktische Bedeutung zukommen würde. Der Unternehmer kann sich seinerseits vor einer überraschend einsetzenden Konkurrenz, die, legt man die hier vertretene Auffassung zu Grunde, eintreten kann, durch eine entsprechende Wettbewerbsabrede schützen [19]).

Bedenklich könnte es dagegen schon erscheinen, daß K. Betriebsgemeinschaftsmitglieder für seinen Plan zu gewinnen sucht, da man das Abspenstigmachen von Gefolgsmännern durch eigene Gefolgsmänner zum Zwecke der Errichtung eines Konkurrenzun-

---

[17]) s. a. LAG Bielefeld Arb.R.Samml. 25/40.

[18]) So auch RAG in Arb. R. Samml. 35/168 ff. Weitere als die folgenden hier erwähnten Gründe zu der hier vertretenen Auffassung siehe bei Hueck in Anm. zu dieser Entscheidung, a. a. O., S. 172 f.

[19]) Noch weiter als hier geht LAG Magdeburg Arb. R. Samml. 35/18, welches einem Gefolgsmann gestattet, noch während der Dauer des alten Arbeitsverhältnisses bei dem künftigen neuen Unternehmer zu arbeiten. Man wird diese Auffassung aus den von Hueck in Anm. a. a. O. S. 20 ff. angeführten Gründen ablehnen müssen, bzw. sich der dort vorgenommenen Unterscheidung anschließen können.

---

arbeiten, ohne daß sein Betriebsführer etwas davon weiß. Er beschäftigt mehrere Personen, die sich um die erforderlichen Genehmigungen bemühen, nach seinen Angaben Kalkulationen durchführen und Fabrikneu- und Umbauten beaufsichtigen. Selbst Produktionsmaschinen sind schon zum Teil bestellt. Kurz bevor K. kündigt, gewinnt er noch seinen Mitarbeiter M. für seinen Plan und erzählt einem ihm im Betrieb bekannt gewordenen Kunden, daß er bald in der Lage sein werde, aus seiner eigenen Fabrik gleichwertige 5—15% billigere Maschinen zu liefern. Noch ehe K. aus dem Betrieb ausscheidet, schließt er einen Lieferungsvertrag ab, der aber erst 3 Monate nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Kraft tritt.

ternehmens als mit der Treuepflicht nicht vereinbar ansehen könnte. Bisher mißbilligte man ein solches Vorgehen solange nicht, als kein Aufhetzen der Mitangestellten oder Verleiten zu einem Vertragsbruch oder dergl. sittenwidriges Handeln damit verbunden war[20]). Es scheint nicht angebracht, unter Berufung auf den Betriebsgemeinschaftsgedanken heute eine andere Anschauung zu vertreten[21]). Überall wird der Ruf nach mehr wirtschaftlicher Initiative laut. Wieviel Unternehmungsgeist würde man hemmen, wenn man den zur Mitarbeit für eine Neugründung geeigneten an und für sich nur kleinen Bekanntenkreis dadurch noch einschränken würde, daß man auf die aus langjähriger Erfahrung bekannten Mitarbeiter grundsätzlich verzichten müßte. Auch hier läßt der Betriebsgemeinschaftsgedanke hinsichtlich der Bindung der einzelnen Glieder nicht weite Folgerungen zu. Die Volksgemeinschaft hat ein Interesse daran, daß der Einzelpersönlichkeit zu einer schöpferischen Tätigkeit Raum gegeben wird, solange nicht durch etwaige Auswüchse die Belange der Volksgemeinschaft darunter wiederum leiden. Der Betriebsgemeinschaftsgedanke hat hinter diesem Erfordernis der Volksgemeinschaft zurückzutreten. Es wird erst recht als statthaft anzusehen sein, wenn der ehemalige Angestellte n a c h L ö s u n g des Arbeitsvertrages diese Tätigkeit entfaltet, denn die Bindung auf Grund der nachwirkenden Treuepflicht ist stets geringer[22]). Eine andere Frage ist es, ob man schon auf sein eigenes künftiges Unternehmen die Allgemeinheit aufmerksam machen darf, während man selbst noch in der alten Firma arbeitet. Das Verhalten des K., der schon Kunden erzählt um wieviel Prozent er billiger arbeiten wird, ist sicher unstatthaft. Man wird aber auch einen ganz allgemeinen Hinweis, der bislang als zulässig angesehen wurde[23]), nicht billigen können. Einmal ist ein solcher zur Ermöglichung eines Selbständigmachens während der Dauer des alten Arbeitsverhältnisses im allgemeinen nicht erforderlich, zum anderen handelt es sich hierbei um nichts anders, als eine wenn auch versteckte Form des Wettbewerbs während Bestehens des Arbeitsverhältnisses. Dieser verstößt stets gegen die Bindung an die Betriebsgemeinschaft[24]). Desgleichen liegt

---

[20]) Vgl. Staub, Anm. 3 zu § 60 mit weiteren Verweisen.

[21]) Allerdings wird hier besonders darauf zu achten sein, daß keine der Anordnungen zum Vierjahresplan über den Arbeitseinsatz verletzt wird.

[22]) Über die Einzelheiten zu dieser Frage vgl. RG v. 24. 4. 1936, II, 267/1935 (nicht in der amtlichen Samml.); Kallee: Wettbewerb, Einzelfälle I, das die Auffassung der Rechtsprechung zusammenfassend wiedergibt.

[23]) Staub, a. a. O., Anm. 2 mit Rechtsprechung.

in dem Abschluß des erst später in Kraft tretenden Lieferungsvertrages ein Verstoß gegen die Bindung an die Betriebsgemeinschaft [24]), da es sich hier um nichts anderes als eine besondere Form der Geschäftsaufnahme im Verhältnis zu Dritten handelt, die gleichfalls einen Wettbewerb darstellt.

Als Richtsatz wird man sagen können, daß man während der Dauer des bisherigen Arbeitsverhältnisses alle Maßnahmen zum beruflichen Fortkommen treffen kann, die bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses keine Schädigung der durch die Bindung an die Betriebsgemeinschaft geschützten „Rechtsgüter" hervorrufen. Lediglich unbedeutende Beeinträchtigungen, die Folgen von unbedingt notwendigen Maßnahmen zur Aufnahme einer neuen Arbeitsstelle darstellen, wird man in Kauf nehmen müssen. Dabei ist z. B. an das Gewähren einer angemessenen Zeit zur Aufsuchung eines neuen Arbeitsplatzes zu denken, was schon bisher anerkannt war (§ 629 BGB) [25]), ferner zur Ablegung, nicht Vorbereitung, einer notwendigen Prüfung, während der Arbeitszeit und dergleichen. — Wichtiger ist aber die Frage, ob ein Gefolgsmann unbekümmert um die Folgen, die mit seinem Ausscheiden die Betriebsgemeinschaft treffen, sich einen besseren Arbeitsplatz aussuchen kann. Ein Betrieb hat z. B. unter großem Kostenaufwand eine mustergültige Lehrlingswerkstätte eingerichtet, um sich einen Nachwuchs zu sichern, der sonst schwer erhältlich ist. Man ist den Lehrlingen sehr weit entgegengekommen, ohne ihnen besondere Pflichten aufzuerlegen. Als die Ausbildung eines Teiles der Leute fertig war, gingen diese zur Konkurrenz. Trotzdem der Betrieb hier einen doppelten Schaden erleidet, — sein Nachwuchs bleibt aus und die Konkurrenz wird auf seine Kosten gestärkt, — wird man sich nicht entschließen können, aus der Treuepflicht ohne besondere Vereinbarung eine irgendwie geartete Bindung an die Betriebsgemeinschaft herzuleiten [26]). Der Betriebsgemeinschaftsgedanke erweist sich hier nicht als entwicklungsfähig. Zwar ist ein solches Handeln nicht sehr anständig, aber im Interesse der Ge-

---

[24]) Mit anderer Begründung schon OLGR 16/90; im übrigen vgl. Koenige-Teichmann-Koehler, Anm. 2 zu § 60.

[25]) § 110 des Entwurfes entspricht § 629 BGB i. d. durch die Rechtspr. erweiterten Form. Neu ist lediglich, daß es sich jetzt um eine zwingende Vorschrift handelt; vgl. S. 103 der Begründung. Vgl. ferner LAG Gleiwitz Arb. R. Samml. 35/17.

[26]) Dieses Problem ist, soweit bekannt, bisher weder in der Rechtsprechung, noch im Schrifttum behandelt, da es erst in jüngster Zeit und da auch noch durch die Arbeitseinsatzvorschriften eingeschränkt, akut geworden ist. Der umgekehrte Fall, daß der Lehrherr den Lehrling gegen seinen Wunsch nach Beendigung der Lehrzeit nicht weiter beschäftigt, steht dagegen im Vordergrund der Erörterungen. Vgl. zum Letzteren z. B. Weber, Kurt, a. a. O.

währung einer Aufstiegsmöglichkeit für jeden muß die Betriebsgemeinschaft zurücktreten. Als Gegenbeispiel könnte man versucht sein, den Tatbestand anzuführen, der zeigt, wie ein Metallarbeiter, um seinen Lohn zu erhöhen, seinen Arbeitsplatz wechseln will, was ihm auf Grund § 2 Abs. 2b der AO vom 12. 2. 37 (RA Nr. 35) untersagt wird. Zwar wird hier der Arbeiter im Endergebnis an die Betriebsgemeinschaft gebunden, aber nicht der Betriebsgemeinschaft wegen, sondern im Interesse der Volksgemeinschaft, was sich neben anderem aus den Begründungen dieser und ähnlicher Anordnungen, die sie in der Presse und in sonstigen Erklärungen erfahren haben, ergibt. Treffend führt das soziale Ehrengericht von Brandenburg zu einem ähnlichen Tatbestand aus [27]), daß niemand es einem Gefolgsmann, wenn die Möglichkeit dazu gegeben ist, verwehren wird, seine Kenntnisse und Erfahrungen an einer anderen Stelle zu bereichern, um im Leben weiter zu kommen [28]) [29]). In Zeiten aber, in denen sich das deutsche Volk der Erreichung eines großen Zieles, nämlich wirtschaftlich unabhängig zu werden, zur Aufgabe macht, muß ein solches Bestreben seine Grenzen finden, wenn die Erreichung dieses Zieles durch das Verhalten des Einzelnen in Frage gestellt werden könnte. Es handelt sich also bei solchen Tatbeständen um keine aus dem Betriebsgemeinschaftsgedanken heraus zu verstehende Bindung an die Betriebsgemeinschaft.

Selbst wenn man den in diesem Abschnitt vorgetragenen Gedanken nicht in allem folgen will und berücksichtigt, daß nur wenige hierher gehörende Probleme angeschnitten und nicht einmal diese voll ausgeführt sind, wird man doch einige allgemeine Schlußfolgerungen zulassen.

Es ergeben sich für die dem Arbeiter als Persönlichkeit zustehenden Rechte von einer Rechtsbetrachtung aus, die die Bindung an die Betriebsgemeinschaft in den Vordergrund stellt, keine grundlegend neuen Anschauungen. Man kann lediglich hier und da die dem Arbeiter zustehenden Rechte in geringem Umfange einschränken [30]). Es gibt für Zweifelsfälle keinen allgemeinen Richtsatz, daß man in Grenzfällen etwa der Einzelpersönlichkeit oder der Betriebsgemeinschaft den Vorrang einräumt, weil neben

---

[27]) Vgl. Soz. E. Brandenburg vom 12. 10. 1937, DAF Samml. 1938/62.

[28]) s. a. Mansfeld in Arb. R. Samml. 32/223 f.

[29]) Vgl. hierzu auch § 13, Abs. III d. Ges. über die Schulpflicht im Dt. Reich v. 6. 7. 38 (RGBL I S. 799), das dem Betriebsführer die Verpflichtung auferlegt, für den Besuch der Fortbildungsschule die nötige Zeit zu gewähren, und sogar den Schulpflichtigen zur Erfüllung der Schulpflicht anzuhalten.

[30]) Das Gegenstück wäre dann hierzu die erhöhte Fürsorgepflicht des Betriebsführers, die aber hier nicht zu erörtern ist.

dem allgemeinen Problem des Verhältnisses der Persönlichkeit zur Gemeinschaft immer die besonderen Schwierigkeiten der einzelnen Rechtsfragen in den Vordergrund treten. Die Bindung an die Betriebsgemeinschaft weist daher auch eine so außerordentlich vielgestaltige Form auf. Vor allem aber wurde bei den in diesem Abschnitt zu erörternden Fragen sichtbar, daß es nicht möglich ist, von dem Betriebsgemeinschaftsgedanken als solchem aus Rechtsprobleme zu lösen, etwa deshalb, weil der Gemeinschaftsgedanke heute im Arbeitsrecht der Angelpunkt für jede Erörterung ist. Vom Gemeinschaftsgedanken allein ausgehend kann man zu ganz verschiedenen Entscheidungen kommen. Unter Umständen ist es sogar erforderlich, ein Verhalten zu billigen, das von der Betriebsgemeinschaft allein her gesehen als eine Treuepflichtverletzung anzusehen wäre [31]), weil es aus anderen im Arbeitsrecht wichtigen Gesichtspunkten erforderlich ist. Die Bindung wird dort immer richtig gefunden sein, wo eine Entscheidung einer Interessenkollision zwischen der Betriebsgemeinschaft und der einzelnen Persönlichkeit beiden zum Nutzen gereicht. Es läßt sich aber nicht in jedem Fall eine Beeinträchtigung des einen oder des anderen oder beider Rechtskreise vermeiden [32]).

b) Die Familie.

Die Familie ist die geschlossenste völkische Gemeinschaft innerhalb der Gesamtordnung der Volksgemeinschaft, aus der der einzelne Volksgenosse nicht nur seine Existenz, sondern auch seine durch Abstammung und Volkszugehörigkeit bestimmte Rechtsstellung ableitet [33]). Sie ist daher grundsätzlich eine wichtigere Gemeinschaft als die Betriebsgemeinschaft, was auch seinen rechtlichen Ausdruck bei der Kollision von Betriebsgemeinschafts- und Familienpflichten findet. Erscheinen von der Volksgemeinschaft her gesehen die an den Gefolgsmann herantretende Pflicht auf Grund der Bindung an die Betriebsgemeinschaft und eine Familienpflicht gleich wichtig, so wird man der Familienpflicht den Vorrang zu geben haben [34]). Damit ist theoretisch die Frage der Pflichtenkollision gelöst, denn bei allen anderen aus diesen Rechtskreisen entspringenden Pflichten geht die jeweils von der Volksgemeinschaft her gesehene größere Pflicht vor. Praktisch taucht aber die Schwierigkeit auf, einen Maßstab zu finden, so grundverschiedene Pflichten in ihrer Bedeutung zu vergleichen, zumal wir

---

[31]) Vgl. z. B. S. 46.
[32]) Bezeichnend hierfür [21].
[33]) Vgl. Siebert: Das Recht der Familie und die Rechtsstellung des Volksgenossen, S. 1.
[34]) Vgl. auch S. 55 f.

aus einer Zeit kommen, die Familienpflichten, abgesehen von den Fragen, welche im Mutterschutzgesetz behandelt sind, als eine Privatangelegenheit in dem Sinne betrachtete, daß sie für den Dienst in der Fabrik grundsätzlich bedeutungslos sind. Einerseits sind eine Fülle von gesetzlichen Vorschriften, die die Familie betreffen [35]), der Beweis, wie diese stärker in den Vordergrund des Interesses rückt und auch mehr gewertet wird, andererseits spielt die Familie in der arbeitsrechtlichen Rechtsprechung eine geringe Rolle, was nicht allein darauf zurückzuführen sein dürfte, daß die Verhältnisse in der Praxis so wünschenswert liegen, sodaß sich die Gerichte mit ihnen nicht zu beschäftigen brauchen. Ziemlich allein steht der Fall des Molkereigehilfen [24] [36]). Es handelt sich hier zwar mehr um die Frage der Familiengründung. Mit Recht wird aber in der Entscheidung hervorgehoben, daß der Betrieb, was im vorliegenden Fall nicht schwierig war, seine Organisation eben umzustellen habe, damit auch ein Verheirateter diese Stelle ausfüllen könne. Das heißt, es ist nicht nur die größtmöglichste Rücksicht auf den Betrieb und die Betriebsgemeinschaft zu nehmen, vielmehr haben diese auch angemessene Rücksicht auf die Bedürfnisse der Familie zu nehmen.

In Betriebsordnungen und Tarifordnungen entwickeln sich zu der Frage, wie Familienpflichten zu werten sind, angemessenere Anschauungen. So machen es eine Anzahl von Tarifordnungen [37]) zur Pflicht, den Lohn weiter zu zahlen, wenn der Gefolgsmann wegen des Todes seines Ehegatten oder eines in der häuslichen Gemeinschaft lebenden Kindes, wegen Teilnahme am Begräbnis der Schwiegereltern oder wegen Hochzeit, Entbindung usw. nicht zur Arbeit erscheint [38]). Solche Familienereignisse werden also in Zukunft im Arbeitsrecht nicht geringer zu werten sein, als etwa die Teilnahme an wichtigen politischen Kundgebungen. Es soll nicht eine in der Praxis häufig auftretende Erscheinung übersehen werden, daß nämlich angebliche Familienereignisse oft als Entschuldigung für unbegründetes Arbeitsversäumnis vorgebracht werden und dieser Erscheinung durch Lohnzahlung etwa Vorschub geleistet werden. Solche Auswüchse lassen sich durch eine genü-

[35]) Vgl. die Zusammenstellung bei Siebert, a. a. O.
[36]) Vgl. ArbG Bielefeld, DAF Samml. 1937/150.
[37]) Vgl. die Zusammenstellung von Lahnstein, a. a. O., S. 49 ff.
[38]) Vgl. demgegenüber noch § 616 BGB.

[24] Einem Molkereigehilfen, der heiratet, wird gekündigt, mit der Begründung, die Stelle könne nur ein unverheirateter Gehilfe ausfüllen, da die Arbeit um 4.30 Uhr beginne und der pünktliche Arbeitsbeginn nur dann gewährleistet sei, wenn die Kraft in der Molkerei selbst wohne, was aber nur für einen unverheirateten Gehilfen möglich sei.

gend scharfe Nachprüfung vermeiden. In Ausnahmefällen haben natürlich auch Familienereignisse zurückzutreten. So kann z. B. einem Arbeiter zugemutet werden, seine Hochzeit aufzuschieben, um einen Notstand im Betrieb zu beheben. Insoweit ist die Handhabung in der Praxis zu billigen. — Der überall angestrebte erweiterte [39]) Mutterschutz wird auch hierher zu rechnen sein. So haben z. B. die Richtlinien der DAF hierfür in der Praxis schon Eingang gefunden [40]). Sie sind nur ein Beispiel für zahlreiche ähnliche Bestrebungen. Doch werden diese nur als Ansätze, nicht als das erwünschte Ergebnis anzusehen sein. Die Volksgemeinschaft braucht vollwertige Volksgenossen. Persönlichkeiten bedürfen zu ihrer Entwicklung auch eines gesunden Familienlebens, was sich neben der Schaffung einer materiellen Basis und anderem nur entwickeln kann, wenn seine Bedeutung durch Anerkennung der Famalienpflichten in der Öffentlichkeit, d. h. auch im Arbeitsrecht, genügend gewertet wird.

Wie auf anderen Gebieten so können auch hier kaum lösbare Kollisionen auftreten, selbst dann, wenn man in der Bewertung der einander gegenüberstehenden Pflichten sich klar ist. Der Maschinentechniker [25] kommt einer selbstverständlichen Familienpflicht nach, wenn er sich um einen schwerkranken und allein dastehenden, nahen Angehörigen kümmert. Niemand wird behaupten wollen, daß im Normalfall die Bindung an die Betriebsgemeinschaft vorgeht. In Ausnahmefällen kann es auch sein gutes Recht sein, anschließend an den Tod die notwendigen Sofortmaßnahmen hinsichtlich des Nachlasses zu treffen, z. B. wenn ein Dritter dazu kaum in der Lage ist oder sonst ein ungewöhnlicher Mehraufwand an Kosten zu erwarten ist, selbst wenn das eine Woche Zeit in Anspruch nimmt. Andererseits ist es selbst einem größeren Betrieb nicht zuzumuten, 6 Wochen hindurch einen Werkmeister zu entbehren. Mit Recht wird von der herrschenden Meinung in solchen Fällen eine Kündigung für statthaft angesehen [41])

[39]) Eine Zusammenstellung des bisher schon geltenden Mutterschutzes, besonders auch des geltenden Arbeitsschutzes für die arbeitende Frau vgl. bei Ballarin S. 149 ff (152).

[40]) Wiedergegeben im Anschluß an die Tatbestände S. 77 f.; ferner Ballarin S. 153.

[41]) Vgl. Lehmkühler, a. a. O., S. 24, mit weiteren Angaben.

[25] Ein Maschinentechniker wird, nachdem er seinen Urlaub genommen hatte, plötzlich an das Krankenbett eines schwerkranken, nahen und allein dastehenden Angehörigen gerufen, der nach einiger Zeit stirbt. Es ist eine verwickelte Erbschaftsangelegenheit zu regeln, so daß trotz großer Beschleunigung der Maschinentechniker insgesamt 6 Wochen lang nicht an die Arbeitsstelle zurückkehren kann. Nach Ablauf von 4 Wochen wird ihm gekündigt.

und auf § 133 c Abs. 1 Ziff. 4 GeO gestützt. Sie wird aber nicht als Folge der Verletzung der Bindung an die Betriebsgemeinschaft anzusehen sein, sondern als ein Zeichen dafür, daß man den Betrieb nicht beliebig weit im Interesse der Erfüllung vorgehender Familienpflichten einspannen kann. Die Nichtkündigung und evtl. Fortzahlung des Lohnes würden eine zusätzliche Belastung im Interesse der Familie sein, die zwar an und für sich möglich und unter Umständen notwendig ist, sich aber in den Grenzen des Zumutbaren zu halten hat, was hier nicht mehr gegeben ist. Eine vernünftige Vereinbarung zwischen Betriebsführer bzw. Unternehmer und Maschinentechniker wird die Härten, die sich aus dem drohenden Verlust der Stelle ergeben, vermeiden lassen. Ist eine solche nicht möglich, so liegt einer der Tatbestände vor, wo man von dem Gefolgsmann Härten nicht fernhalten kann, die ihn ohne sein Verschulden treffen. Die Bindung an die Betriebsgemeinschaft tritt bei diesem Tatbestand im Interesse der Familie zurück. Der Maschinentechniker handelt durch sein Fernbleiben von der Arbeitsstelle nicht betriebsgemeinschaftswidrig.

Die Bindung an die Betriebsgemeinschaft ist nicht nur gegen die Erfordernisse der Familie abzugrenzen, sondern es ergeben sich auch Auswirkungen der Bindung an die Betriebsgemeinschaft auf die Familienmitglieder des Gefolgsmannes, welche selbst nicht in der Betriebsgemeinschaft stehen.

Die Bestimmung in einer BO, daß aus dem Nachlaß von den Angehörigen eines verstorbenen Gefolgsmannes etwa vorhandene Skizzen, Modelle, Schriften, Zeichnungen usw. an den Betriebsführer herauszugeben seien [2], ist u. U. die Veranlassung zur Entstehung einer Nachlaßverbindlichkeit. Fragt man nach der inneren Berechtigung zur Aufnahme einer solchen Bestimmung in eine BO, so fällt auf, daß durch so eine Klausel Pflichten Personen gegenüber begründet werden, welche nie Glied einer Betriebsgemeinschaft waren und sich auch garnicht verpflichten wollten. Es läßt sich aber nicht von der Hand weisen, daß eine derartige Bestimmung notwendig sein kann, wenn man z. B. an Rüstungsbetriebe denkt. Selbst dort, wo nur private Interessen auf dem Spiele stehen, kann diese oder eine ähnliche Bestimmung erforderlich sein, z. B. wenn die Rentabilität eines Betriebes nur auf ein Betriebsgeheimnis zurückzuführen ist. Eine solche aus dem Beamtenrecht bekannte Verpflichtung (§ 8 Abs. 4 DBG) hat bereits in das Arbeitsrecht dadurch Eingang gefunden, daß sie für Angestellte in öffentlichen Betrieben ganz allgemein gilt (§ 4 Abs. 4 TOA). Da ein praktisches Bedürfnis vorhanden ist, wird man ähnliche Bestimmungen auch hinsichtlich privater Betriebe für zulässig anzusehen haben, vorausgesetzt, daß jeweils ein wirkliches Be-

dürfnis hierfür vorhanden ist. Wo sie erforderlich ist, wird sie sich auch auf die Bindung an die Betriebsgemeinschaft zurückführen lassen, denn ihr Zweck ist, den Schutz der durch die Bindung an die Betriebsgemeinschaft zu schützenden Rechtsgüter (z. B. den Betrieb) zu gewährleisten.

Eine weitere eigenartige Erscheinungsform der Bindung an die Betriebsgemeinschaft zeigt der Tatbestand des A., der seine Wirtin heiratet, die früher den Betriebsführer beschimpft hat [26]. Es ist gleichfalls bisher nur im Beamtenrecht ausdrücklich die Pflicht verankert, auf die Familienangehörigen einen dahingehenden Einfluß auszuüben, daß diese keine unehrenhafte Tätigkeit ausüben (§ 3 Abs. 2 Satz 2 u. 3 DBG), woraus ziemlich weitgehende Folgerungen gezogen werden [42]). Die arbeitsrechtliche Rechtsprechung kennt ähnliche Gedankengänge. Die herangezogene Entscheidung des LAG Dortmund ist als ein Grenzfall ausgewählt worden [43]). Nur ganz besondere hier nicht interessierende Gründe haben zu einer Billigung der fristlosen Entlassung geführt. Immerhin wird deutlich, wie weit man geneigt ist, ein hier sogar vor der Ehe liegendes Verhalten eines Familienangehörigen als für das Arbeitsverhältnis bedeutsam anzusehen. Ohne nun gerade dieser Entscheidung noch zuzustimmen, wird man in anderen Fällen die Bedeutung des Verhaltens von Familienmitgliedern nicht leugnen, z. B. wenn durch diese der Betriebsführer fortgesetzt beleidigt wird oder sie ihn denunzieren, gegen den Betrieb hetzen, einen unsittlichen Lebenswandel führen, der öffentliches Ärgernis erregt usf. Die Betriebsgemeinschaft legt dem einzelnen die Pflicht auf, in seiner Familie einen dahingehenden Einfluß auszuüben, daß durch sie nicht der Betrieb, die Betriebsgemeinschaft usw. geschädigt oder ihr Ansehen herabgesetzt werden.

Es sind zwei Umstände, die die Bindung an die Betriebsgemeinschaft bei gleichzeitiger Berücksichtigung der Familienpflichten auszeichnen. Den Familienpflichten gebührt grundsätzlich der Vorrang, und die Bindung an die Betriebsgemeinschaft kann sich auch auf Familienmitglieder auswirken, die nicht Glieder der Betriebsgemeinschaft sind.

---

[42]) Brand S. 106 ff.
[43]) Arb.R.Samml. 30/45.

---

[26] A. (Angestellter) erzählt der B. (seiner Wirtin) stadtbekannte Vorgänge aus seinem Betrieb, die kein Dienstgeheimnis sind. B. schreibt daraufhin ohne Wissen, Dulden oder Mitwirken des A. heimtückische und gehässige Briefe an den Betriebsführer. Nach dem A. die B. geheiratet hat, wird ihm gekündigt, da der Betriebsführer unmöglich mit Leuten zusammenarbeiten könne, deren Familienmitglieder so unehrenhaft seien.

c) Der politische Pflichtenkreis.

Die häufigsten Pflichtenkollisionen für den Arbeiter ergeben sich aus den politischen Anforderungen, die zunächst nicht immer leicht mit den Belangen der Betriebsgemeinschaft in Einklang zu bringen sind. In der Regel wird den Anforderungen der Vorrang gebühren, die von einer Stelle ausgehen, welche der Betriebsgemeinschaft übergeordnet ist oder doch, von der Volksgemeinschaft her gesehen, einen wesentlich höheren Rang einnimmt.

Im Fall [27] verstößt S. an und für sich gegen die Treuepflicht, wenn er Geschäftsbriefe Dritten zugänglich macht, vor allem wenn zu erwarten ist, daß durch die Mitteilung das Ansehen des Unternehmers geschädigt wird. Das ist aber nicht der Fall, wenn, wie hier, höhere Belange auf dem Spiele stehen, als die, welche durch die Bindung an die Betriebsgemeinschaft zu schützen sind. Man könnte einwenden, daß das Vorgehen des Gaues der NSDAP nicht richtig sei, weil zur Durchführung von Ermittlungen ausschließlich Polizei und Staatsanwaltschaft da seien, nicht aber Privatpersonen. Für S. läge daher gar keine echte Pflichtenkollision vor, was er auch hätte erkennen müssen. Er habe also doch die Bindung an die Betriebsgemeinschaft verletzt. Diesem Gedankengang wird man nicht zustimmen können, weil zwar die staatlichen Organe bei der Durchführung solcher Ermittlungen auf die alleinige Inanspruchnahme der Polizei und Staatsanwaltschaft angewiesen sind, die Ermittlungsmethoden der Partei dagegen andere sein können [44]).

Es ist nicht nur die Rangordnung der Stelle, von der die Pflicht ausgeht, im Vergleich zur Betriebsgemeinschaft zu prüfen, denn eine Anordnung einer sehr wichtigen Stelle hat im Einzelfall auch hinter die Belange der Betriebsgemeinschaft zu treten, wenn die letzteren für die Volksgemeinschaft einen ganz besonderen Wert haben. So liegt z. B. der Fall des Stahlfräsers [28]. Die gesetzlichen Grundlagen hierfür sind § 4 Abs. III Ziff. 1 u. Ziff. 2b der VO über die Einberufung zu Übungen der Wehrmacht vom 15. III. 1939 (RGBl I, S. 609), wonach eine Rückstellung erfolgen kann, wenn der Betrieb unverhältnismäßig große wirtschaftliche Nachteile erleiden würde oder die Abwesenheit vom Berufe aus zwingenden gemeinwirtschaftlichen Gründen nicht zu verantworten ist. Es wird also in solchen Fällen der Bindung an die Betriebsgemein-

---

[27] Auf ausdrückliches Verlangen der Gauleitung der NSDAP fertigt der Angestellte und Parteigenosse S. eine Abschrift von einem Geschäftsbrief für Untersuchungsakten ohne Wissen des Betriebsführers an.

[28] Ein Stahlfräser (F.) eines lebenswichtigen Betriebes erhält einen Gestellungsbefehl zur Teilnahme an einer Wehrmachtsübung. Auf Antrag seines Betriebsführers wird dieser wieder rückgängig gemacht.

schaft ein gewisser Vorrang eingeräumt, indem es der Wehrbehörde anheimgestellt ist, ihre an und für sich vorgehende Anordnung wieder zurückzunehmen, was auch in der Regel erfolgen wird [45]).

Eine richtige Entscheidung ist aber nicht immer so leicht wie in diesen beiden Fällen zu finden. Würde z. B. der Gau der DAF im Tatbestand [27] eine Abschrift wichtiger im Interesse des Betriebes geheimzuhaltender Schriftstücke verlangen, so könnte S. schon in erhebliche Gewissenskonflikte geraten [46]).

Die Beurteilung des durch Ehrenämter überladenen Gefolgsmannes im Fall [29] zeigt im besonderen Maße, wie man nur durch ein vorsichtiges Abwägen zu einer befriedigenden Entscheidung kommt. Die Übernahme von Ehrenämtern muß mit dem berechtigten Interesse des Betriebes in Einklang stehen. Da jeder Volksgenosse nicht nur berechtigt, sondern auch verpflichtet ist, Ehrenämter zu übernehmen, ist eine angemessene sich aus der Übernahme solcher Ämter ergebende Verringerung der Arbeitsleistung nicht betriebsgemeinschaftswidrig. Die durch die Bindung an die Betriebsgemeinschaft auferlegten Pflichten und damit die Bindung selbst werden zurückgedrängt. Der Betriebsführer kann aber andererseits verlangen, daß sich die ehrenamtliche Betätigung des Gefolgschaftsmitgliedes in einem Rahmen hält, der mit der Größe der Belegschaft, mit der besonderen Stellung des Beauftragten und mit den übrigen Belangen des Betriebes in Einklang steht. Zur Übernahme so vieler Ehrenämter ist man zwar an und für sich berechtigt, nicht aber verpflichtet, verstößt folglich dadurch als Gefolgsmann eines nicht sehr umfangreichen Betriebes gegen dessen notwendige Belange, woraus sich eine Kündigung rechtfertigen kann [47]). Allerdings wird auch zu berücksichtigen sein, daß die Volksgemeinschaft auf die ehrenamtliche Tätigkeit von Mitgliedern ganz kleiner Betriebsgemeinschaften nicht verzichten

---

[44]) Mit anderer Begründung auch LAG Frankfurt a. M. ArbRSamml. 23/206.

[45]) Bisher m u ß t e sogar die Rückstellung erfolgen: vgl. § 10 der VO vom 25. 11. 1935 RGBL I, S. 1358, welcher durch § 17 der VO vom 15. 3. 1939 außer Kraft gesetzt wurde. Vgl. ferner LAG Frankfurt a/M. ArbRSamml. 23/206; LAG Leipzig ArbRSamml. 28/191 ff.

[46]) Ein ähnlicher Tatbestand: RAG ArbRSamml. 31/97 ff (99).

[47]) Ähnlich ArbG Harburg-Wilhelmsburg DAF Samml. 1936/39 f.

---

[29] Ein Gefolgsmann eines 130 Mann starken Betriebes ist Mitglied der NSDAP, Stadtverordneter, Beisitzer beim LAG, im Stab der SA-Standarte, im Sachverständigenausschuß einer Reichsbetriebsgemeinschaft und im Ausschuß zur Wahrung der Berufsmoral. Wegen dieser Ämter hat er vom 8. Sept. bis 1. März in 36 Fällen insgesamt 150 Arbeitsstunden versäumt.

kann, z. B. auf Handwerker. Bei kleinen Betriebsgemeinschaften zeigt sich daher im Vergleich zu größeren Betrieben hin und wieder eine verhältnismäßig stärkere Zurückdrängung der Bindung an die Betriebsgemeinschaft.

Für Zweifelsfälle bei der Bestimmung der Bindung an die Betriebsgemeinschaft läßt sich zwar keine Grundregel aufstellen. Stehen sich aber zwei von der Volksgemeinschaft her gesehen gleichwichtige Pflichten gegenüber, so wird man oft sagen können, daß wie jedem anderen Volksgenossen die Erfüllung eines bestimmten Aufgabenkreises in besonderem Maße obliegt, dem Gefolgsmann in erster Linie die Erfüllung der Betriebsgemeinschaftspflichten aufgegeben ist. Die Lage, in welcher der Werkzeugmaschinentechniker [30] steht, verdeutlicht die Notwendigkeit eines solchen Richtsatzes. A. hat z. B. keine Gelegenheit, sich bei dem Betriebsführer zu erkundigen, was er tun soll, da B., kurz bevor A. in die Fabrik fährt, in dessen Wohnung kommt, der Betriebsführer aber nicht vor 11 Uhr zu erreichen ist. In allen Zeitungen wird von der Wichtigkeit der Durchführung des Reichsberufswettkampfes gesprochen. A. weiß aber auch, daß er im Betrieb unentbehrlich ist. Viele würden an der Stelle des A. überhaupt zu keiner Entscheidung kommen oder zum Teil für die DAF, zum Teil für den Betrieb sich entscheiden. Wollte man eine solche Richtschnur nicht annehmen, so würde in den Fällen, bei denen es dem Inanspruchgenommenen kaum möglich ist, das von der Volksgemeinschaft aus gesehen Wichtigere zu erkennen, und keine Möglichkeit gegeben ist, sich an eine vorgesetzte Stelle zur Entscheidung zu wenden, das geordnete Arbeiten innerhalb der Volksgemeinschaft erschwert sein.

Diese Richtschnur ist nicht in allen Fällen richtig, noch ist sie ein Allheilmittel für die Entscheidungen und Abgrenzungen der Bindung an die Betriebsgemeinschaft. Wenn z. B. für einen Gefolgsmann zwei entgegengesetzte Pflichten der Betriebsgemeinschaft und der Familie gleich wichtig erscheinen, wird der Familienpflicht der Vorrang gebühren, denn von der Volksgemeinschaft her gesehen ist die Familie grundsätzlich wichtiger, weil die Volksgemeinschaft auf ihr aufbaut, was man von der Betriebsgemein-

---

[30] Der Werkzeugmaschinentechniker (A.), der Mitglied der DAF ist, verweigert dem neu eingesetzten Vertrauensmann der Reichsbetriebsgemeinschaft „Eisen und Metall" in der Kreisleitung der DAF (B.) die Mitarbeit bei der Vorbereitung des kurz bevorstehenden Reichsberufswettkampfes, weil er im Betrieb zur Zeit unentbehrlich ist. Da B. die örtlichen Verhältnisse nicht kennt und A. aus seiner früheren ehrenamtlichen Tätigkeit in dieser Reichsbetriebsgemeinschaft als einziger einen Überblick besitzt, kann in diesem Zweig der Reichsberufswettkampf nicht durchgeführt werden.

schaft nicht in diesem Sinne sagen kann. Die Wirtschaft und damit die Betriebsgemeinschaft und die Wehrmacht sind, grundsätzlich gesehen, gleich wichtig. Wer daher, abgesehen von der alle treffenden allgemeinen Wehrpflicht in erster Linie in der Wehrmacht für die Volksgemeinschaft arbeitet oder in der Betriebsgemeinschaft, hat in solchen Zweifelsfällen Wehrmachtspflichten bzw. Betriebsgemeinschaftspflichten zu erfüllen. Für den Gefolgsmann trifft also der Richtsatz im Verhältnis Wehrmacht-Betriebsgemeinschaft zu. Dieser Gedanke gilt aber nur für in der Wirklichkeit stehende und überlegende Personen, die in der Lage sind, zu erkennen, ob die Pflichten etwa gleichgroß sind. Er schützt dagegen nicht vor Fehlentscheidungen, wenn jemand nicht in der Lage ist, die Bedeutung der Pflichten von der Volksgemeinschaft her gesehen, zu erkennen. Trotz Anwendung dieses Richtsatzes werden daher solche Gefolgsmänner objektiv falsche Entscheidungen treffen, weil sie entweder verschieden wichtige Pflichten als gleichbedeutend ansehen oder gleichwichtige Pflichten nicht als solche erkennen. Soweit solche subjektiv bedingte Fehlentscheidungen auf unverschuldeter Unkenntnis beruhen, werden die sich hieraus etwa ergebenden Verletzungen der Bindung an die Betriebsgemeinschaft im allgemeinen nicht so schwerwiegend zu ahnden sein. Aber selbst abgesehen von nur subjektiv bedingten Fehlentscheidungen über die Bindung kann es Pflichtenkollisionen geben, die kaum lösbar sind, weil es objektiv schwer feststellbar ist, ob die widerstreitenden Pflichten gleich groß sind.

Der Propagandamarsch für die Parteizeitung [31] ist ein Beispiel hierfür. Nach Lage des Falles scheiden rein politische Erwägungen aus, da es sich um einen Propagandamarsch zu Werbezwecken handelt. Es sind auch Erörterungen fehl am Platze, die an den Gedanken anknüpfen, daß es sich einerseits um ein Kampfblatt der NSDAP und andererseits um eine bloße Tageszeitung wie jede andere handele, denn man würde von einer Verkennung der Macht und der Ziele des Nationalsozialismus ausgehen, wollte man unterstellen, daß nur die parteiamtliche Presse sich ganz der Aufgabe der Erhaltung des nationalsozialistischen Staates widmet. Vielmehr hat einerseits der Gefolgsmann die vom nationalsozialistischen Gesetzgeber in § 2 AOG verankerten Treuepflichten zu beachten. Gegen diese verstößt er, wenn er sich bei einer Werbeaktion für ein Konkurrenzunternehmen beteiligt, denn jede

---

[31] Ein Gefolgschaftsmitglied marschiert am Abend auf Grund eines Befehls seines Sturmführers bei einem Propagandamarsch für die örtliche Parteizeitung mit, die mit seinem Betrieb im Konkurrenzkampf steht. Eine besondere politische Kundgebung ist mit dem Marsch nicht verbunden.

Werbemaßnahme ist auch in gewissem Sinn gegen den Mitbewerber und nicht nur an die Bevölkerung gerichtet. Andererseits hat er einen Befehl des Sturmführers auszuführen, zumal er, wie hier, fehlerfrei ergangen ist. Um nicht am eigentlichen Problem vorbeizugehen, ist noch die Möglichkeit auszuschalten, daß sich der Gefolgsmann rechtzeitig vor dem Propagandamarsch an seinen Betriebsführer wenden konnte. Denn selbst wenn eine Einigung zwischen dem Betriebsführer und dem Sturmführer nicht zustande gekommen wäre, würde der Gefolgsmann durch ein Mitmarschieren nicht mehr gegen die Betriebsgemeinschaftspflicht verstoßen. Die Verantwortung für das Handeln würde nicht mehr bei ihm liegen, und es würde dem Führerprinzip widersprechen, etwaige Meinungsverschiedenheiten zwischen Führern auf dem Rücken der Gefolgschaft, hier z. B. in Form einer Kündigung auszutragen. Andererseits bedeutet es auch keine Lösung des Problems, wenn sich der SA-Mann an seinen Sturmführer wendet, denn dieser kennt seine Leute ganz genau und braucht keinen solchen Hinweis. Es dürfte auch fehl am Platze sein, den oft im SA-Dienst geäußerten Satz zur Entscheidung heranzuziehen, daß der SA-Mann zuerst SA-Mann sei. Dieser ist zwar ein Ausdruck für eine lebendige Gemeinschaft, die wie jede andere lebendige Gemeinschaft ihre Glieder eng an sich binden will, damit aber noch nicht eine für die Volksgemeinschaft gültige Rechtsnorm. Man wird die beiden gegenüberstehenden Pflichten für gleich groß ansehen können und aus den schon vorher erwähnten Gründen der Betriebsgemeinschaftspflicht den Vorrang einräumen. Das schließt aber nicht aus, daß sich eine stärkere Pflicht der SA wie die Gleichartigkeit der Pflichten überzeugend begründen lasse. Das kaum lösbare Problem liegt darin, daß zumindestens die Bedeutung der Pflicht auf Grund des Sturmführerbefehls sich schwer objektiv bestimmen läßt, weil die Bedeutung der SA in einer ständigen Entwicklung begriffen ist[48]).

Es tauchen bei der Bestimmung der Bindung an die Betriebsgemeinschaft hinsichtlich der Abgrenzung der politischen Pflichten aber nicht nur Fragen auf, die mehr oder weniger bei jeder Pflichtenkollision eine Rolle spielen, sondern auch Probleme, die sich aus dem Betriebsgemeinschaftsgedanken selbst ergeben. So ist es z. B. die Frage, ob H. [32] der den Hitlergruß verweigert, das Betriebsgemeinschaftsrecht, das Volksgemeinschaftsrecht oder alle

---

[48]) Vgl. auch LAG Darmstadt in „Jugend und Recht" 1935 S. 183 f. mit anderer Begründung. A.A. in der Anm. zu LAG Darmstadt, a. a. O.

---

[32] H. verweigert dem Unternehmer ausdrücklich den Hitlergruß.

beide verletzt [49]). Für die Praxis ist zwar eine solche Erörterung von geringerer Bedeutung, denn daß so ein Tatbestand oder ein ähnlicher, je nach Lage des Falles, eine Kündigung oder fristlose Entlassung rechtfertigen kann, ist unbestritten, wenn auch die Begründungen solcher Urteile oft sehr allgemein gehalten sind [50]). Da aber die Möglichkeit besteht, daß beim Verweigern des Hitlergrußes, Nichtteilnehmen an der Reichstagswahl oder Kundgebungen etc. auch Betriebsgemeinschaftspflichten verletzt werden, handelt es sich um Fragen, die bei der Bindung zu berücksichtigen sind, was aber wiederum nicht möglich erscheint, ohne auf die bisher vermiedene Frage einzugehen, wie Betriebsgemeinschaftsrecht und Volksgemeinschaftsrecht gegeneinander abzugrenzen sind.

Nach dem Grundgedanken des AOG und nach Ansicht der Rechtsprechung ist die Betriebsgemeinschaft selbst als eine Rechtsquelle anzusehen [51]). In dem vom AOG gesteckten Rahmen hat die Betriebsgemeinschaft eine eigene Ordnung, das Betriebsgemeinschaftsrecht, zu entwickeln, welche auf die arbeitsrechtliche Gesetzgebung abgestimmt sein muß. Die arbeitsrechtliche Entwicklung seit 1934, soweit sie zu einer anderen Deutung Anlaß geben könnte, wird dabei als eine nicht für den heutigen Aufbau zwingende angesehen, sondern trägt z. T. den Charakter von vorübergehenden Notmaßnahmen [52]). Aus dieser Auffassung, welcher man sich anschließen können wird, folgt, daß es möglich ist, zwischen unmittelbarem Volksgemeinschaftsrecht und Betriebsgemeinschaftsrecht, was zwar letzten Endes auch Recht der Volksgemeinschaft ist, zu unterscheiden. Berücksichtigt man noch den in der Einleitung erwähnten Gedanken, daß nur das als Betriebsgemeinschaftsrecht angesehen werden soll, was sich ungezwungen aus dem Betriebsgemeinschaftsgedanken herleiten läßt, so wird man sagen können, daß eine staatsbejahende Einstellung eine überall, und damit auch im Leben der Betriebsgemeinschaft in Erscheinung tretende Volksgemeinschaftspflicht ist, die aber mit dem Betriebsgemeinschaftsgedanken als solchen nichts zu tun hat. Als weitere Folge dieser Pflichten kann sich die Verletzung einer Betriebsgemeinschaftspflicht ergeben, wenn z. B. dadurch der Betriebsfrieden gestört wird, weil die Arbeitskameraden sich wei-

---

[49]) Breuker, a. a. O., S. 1190 weist bei der Besprechung des Urteils ArbG. Osnabrück vom 30. Juli 1935 Ca 220/35 auch auf diese Unklarheit in der Rechtsprechung zu solchen Tatbeständen hin.

[50]) Vgl. ArbG Helmstedt, DAFSamml. 1938/3 und die in diesem Zusammenhang zitierten Entscheidungen; ferner LAG Essen ArbRSamml. 28/203; LAG Karlsruhe Arb.R.Samml. 21/96; REG Arb.R.Samml. 32/58 (64) u. a.

[51]) Vgl. z. B. Nr. RAG 153/37; ferner Görrig, a. a. O.

[52]) So auch Mansfeld „Zur VO über die Lohngestaltung", a. a. O.

gern, weiterhin mit diesem Gefolgsmann zu arbeiten [53]). Letzteres ist aber zu einer Kündigung oder dergleichen nicht erforderlich. Dagegen erscheint es etwas weit hergeholt, etwa unter Berufung auf § 1 AOG aus der engen Verknüpfung zwischen Volksgemeinschaft und Betriebsgemeinschaft zu folgern, es lasse sich ein Betriebsgemeinschaftsrecht nicht denken, in dem nicht auch das grundsätzlichste Volksgemeinschaftsrecht als eigene aus der Betriebsgemeinschaft entspringende Rechtsnorm gilt.

Es ist daher nicht erforderlich, bei der Abgrenzung der Bindung an die Betriebsgemeinschaft auf die angedeuteten arbeitsrechtlichen Fragen einzugehen.

Bei der Lösung von Pflichtenkollisionen tauchen aber auch solche Fragen auf, die sich aus dem Betriebsgemeinschaftsgedanken ergeben und praktische Bedeutung haben. So bietet die Lösung der Frage, inwieweit man gebunden ist, Streitigkeiten innerbetrieblich zu beseitigen, Schwierigkeiten, wenn, wie es fast ausnahmslos der Fall ist, der in Frage kommende Gefolgsmann Mitglied der DAF ist, und man zu einer abgewogenen Beurteilung der Aufgabenzumessung für manche DAF-Einrichtungen kommen will.

So leicht es sich sagen läßt, daß der Betriebsobmann [33] richtiger gehandelt hätte, wenn er zuerst mit dem Betriebsführer wegen der Abstellung der Mißstände gesprochen hätte, so fraglich ist es, ob sein umgekehrtes Verhalten pflichtwidrig war, und wenn ja, ob sich daraus rechtliche Konsequenzen ergeben. Als Grundlagen zur Beurteilung dieses Tatbestandes dienen einerseits § 7 der VO über die DAF vom 24. 10. 1934 und die Anweisung des Reichsorganisationsleiters vom 11. 11. 1934 hierzu, andererseits eine Anweisung des Reichsarbeitsministers an die Reichstreuhänder der Arbeit [54]) und die darauf fußenden Ausführungen der einzelnen Reichstreuhänder der Arbeit [55]). Einerseits wird hervorgehoben, daß „einem Gefolgschaftsmitglied nicht gekündigt werden kann, wenn es sich an die DAF oder die Vertreter im Gau bzw. an den Betriebsobmann wendet“ [56]). Andererseits wird eine Bestrafung durch das soziale Ehrengericht angedroht, falls man ohne

[53]) Vgl. z. B. LAG Essen Arb.R.Samml. 28/203.

[54]) Wiedergegeben in Amtl. Mitteil. des Reichstreuhänders der Arbeit f. d. Wirtsch.Gebiet Schles. 1937, Nr. 18 v. 25. 6. 1937.

[55]) Vgl. z. B. Allgem. Bekanntmachung des Reichstreuhänders der Arbeit für das Wirtsch.Gebiet Schles. v. 19. 10. 1937, Amtl. Mitteilung Nr. 30 v. 25. 10. 1937.

[56]) Anweisung des Reichsorganisationsleiters, a. a. O.

[33] Ein Betriebsobmann wendet sich wegen Mißständen im Betriebe, ohne vorher mit dem Betriebsführer gesprochen zu haben, an die DAF.

ernstlichen Versuch zu einer innerbetrieblichen Beilegung der Meinungsverschiedenheiten sich an eine außerbetriebliche Stelle wendet [57]). Man wird also bei dem gleichen Handeln geschützt und mit Strafe bedroht. Das braucht kein Widerspruch zu sein, zeigt aber, daß hier mehrere Gesichtspunkte gegeneinander abgewogen werden müssen [58]).

Als eine grundlegende Betriebsgemeinschaftspflicht steht die Aufforderung zur innerbetrieblichen Einigung im Vordergrund. Die Überbetonung dieses Grundgedankens im AOG bringt aber erhebliche Gefahren mit sich. Zwar ließen sich manche Streitigkeiten ohne Eingreifen außerhalb des Betriebs liegender Stellen schneller erledigen und manche Erbitterung über ein Anschwärzen und dergleichen, die in so vielen Tatbeständen von Entscheidungen zum Ausdruck kommen, vermeiden. Es fragt sich aber, ob es immer zu einer gerechten und, von der Volksgemeinschaft her gesehen, erwünschten Lösung der Meinungsverschiedenheiten kommen würde. Der Verwirklichung des Betriebsgemeinschaftsgedankens sind hier Grenzen gesetzt. Die Bindung an die Betriebsgemeinschaft hat ihre Grenzen bei den Tatbeständen, die keine echte oder nur eine unerwünschte innerbetriebliche Einigung erwarten lassen. Man mutet allerdings mit dieser Grenzziehung dem Gefolgsmann eine nicht leicht zu treffende Unterscheidung der Tatbestände zu. Das Reichsarbeitsgericht hat zu dieser Frage nicht Stellung genommen. Keinesfalls kommt die Ansicht der Rechtsprechung in der Veröffentlichung einer Anzahl ausgewählter Arbeitsgerichtsentscheidungen zum Ausdruck, wo stets der Gefolgsmann geschützt wird, wenn er sich an die DAF wendet [59]). Es ist vielmehr so, daß in der Praxis, wie der Reichsarbeitsminister betont [60]), in diesem Punkt die Verwirklichung des Betriebsgemeinschaftsgedankens viel zu wünschen übrig läßt. Einem Gefolgsmann, der sich an die hier einschränkend abgegrenzte Bindung an die Betriebsgemeinschaft nicht hält, kann unter Berücksichtigung des einzelnen Falles gekündigt werden. Wollte man das

---

[57]) Allgemeine Bekanntmachung a. a. O.

[58]) Die Frage wird dadurch noch komplizierter, daß es nicht zweifelsfrei ist, die DAF in jedem Falle als eine außerbetriebliche Stelle anzusehen. Vgl. z. B. die Stellung des Betriebsobmannes (Schmeer S. 11): „Im Betrieb ist der Betriebsobmann der Deutschen Arbeitsfront für alle Fragen der Selbstverantwortung zuständig. Für alle Betriebe, in denen kein Betriebsobmann vorhanden ist, ist es der Ortsbetriebsgemeinschaftswalter. Beide sind die Sprecher des Betriebsführers zur Gefolgschaft und der Gefolgschaft zum Betriebsführer in allen weltanschaulichen, wirtschafts- und sozialpolitischen Fragen, die an sie herangetragen werden." Vgl. z. B. auch Bruns, S. 33 ff.

[59]) Vgl. DAF Samml. 1936—1938.

[60]) Vgl. Anweisung, a. a. O.

nicht annehmen, so würde man einem der Grundgedanken des AOG entgegenarbeiten, nämlich, daß Streitigkeiten sich am leichtesten intern lösen. Was für einen Zweck hätte diese Erkenntnis, wenn nicht die Betriebsgemeinschaftsmitglieder durch drohende Nachteile zu einer solchen Einigung angehalten werden? Nicht anders ist zu entscheiden, wenn z. B. ein Betriebszellenobmann, ohne die Ursachen von Mißhelligkeiten zu prüfen, zum Reichstreuhänder der Arbeit geht[61]).

Aus der Betrachtung der Pflichtenkollisionen, die sich daraus ergeben, daß der Gefolgsmann in mehreren Rechtskreisen steht, heben sich zwei Tatsachen besonders hervor. Die Bindung an die Betriebsgemeinschaft hat in vielen Fällen zurückzutreten, um dem Gefolgsmann die nötige Freiheit zur Erfüllung anderer Aufgaben zu geben. Der Arbeiter, der bei dem gleichen Handeln die Bindung an die Betriebsgemeinschaft verletzen würde, steht nicht unter dieser, sobald eine, von der Volksgemeinschaft her gesehen, — wichtigere Pflicht an ihn herantritt. Die Grenzen der Bindung sind also in zahlreichen Fällen enger gezogen, als es im Interesse der durch sie zu schützenden „Rechtsgüter" liegt. Der eingangs erwähnte Zweck der Bindung an die Betriebsgemeinschaft wird dadurch aber nicht in seinen Grundlagen berührt. Es können ferner Fälle auftreten, bei denen gleichfalls die Bindung zurückzutreten hat. Die sich an und für sich daraus ergebende Beeinträchtigung wird aber nicht in Kauf genommen, wenn sie z. B. die Grenzen des Zumutbaren überschreitet [z. B. 25]. Es wird also der in diesen allerdings selteneren Fällen durch die Bindung zu gewährleistende Schutz unabhängig von der Bindung erreicht.

---

[61]) So auch ArbG. Emden DAF Samml. 1936/161.

C. Ein Vergleich mit der beamtenrechtlichen Bindung

Die sich aus dem Beamtenverhältnis ergebende Bindung weist im Vergleich zu der Bindung an die Betriebsgemeinschaft ähnliche und unterschiedliche Züge auf. Ein Vergleich beider kann zu einer schärferen Herausarbeitung des Wesens und Umfanges der Bindung an die Betriebsgemeinschaft beitragen. Dabei wird auch die Frage zu erörtern sein, inwieweit beamtenrechtliche Bestimmungen zur Ergänzung der Abgrenzung der Bindung an die Betriebsgemeinschaft herangezogen werden können.

Es ist schon oft festgestellt worden, daß das Arbeitsrecht und das Beamtenrecht verwandte Rechtsgebiete sind, und daß man diese oder jene Bestimmung zur gegenseitigen Ergänzung heranziehen kann [1]). Im besonderen Maße gilt das für das neue und das zukünftige Recht, was man allein schon aus einem Vergleich von § 1 DBG, § 2 AOG und §§ 1, 3, des Entwurfs eines Gesetzes über das Arbeitsverhältnis entnehmen kann. Beide Rechtsgebiete haben als Grundlage und Kernstück ein mit ähnlichen Worten umschriebenes Treueverhältnis. Die Unterschiede darf man aber nicht verwischen. Der öffentliche Beamte ist zwar auch im Dienst eines anderen zur Leistung von Arbeit verpflichtet. Dadurch, daß er zum Führer und zum Reich in einem besonderen Treuverhältnis steht, ergeben sich dagegen für seine gesamte Rechtsstellung wesentliche Unterschiede [2]). Die Brücke zwischen Beamtenrecht und Arbeitsrecht schlägt das für den Arbeiter und Angestellten in öffentlichen Betrieben geltende Recht, das zwar systematisch noch in das Arbeitsrecht einzuordnen ist, aber wie die TOA und TOB zeigen, eine große Anzahl beamtenrechtlicher Bestimmungen übernommen hat.

---

[1]) Z. B. Bodmann: Einige grundsätzliche Fragen zum Arbeitsrecht, S. 73 ff.; Heil, S. 27 f.; Dietz, S. 333 f.; Schimmelpfennig, S. 351 f.; Wacke, a. a. O., S. 1491 f. Das Arbeitsrecht hat sich z. T. auch aus dem Verwaltungsrecht herausentwickelt und ist erst spät vom Verwaltungsrecht und bürgerlichen Recht gesondert aufgetreten. Charakteristisch ist z. B., daß Lorenz v. Stein wohl die erste moderne, deutsche arbeitswissenschaftliche Abhandlung geschrieben hat. (Vgl. a. a. O., S. 121 ff., vor allem S. 154 ff.) Vgl. ferner Werner, a. a. O. Für das hier behandelte Problem ist besonders interessant das Kapitel: Arbeiterdisziplin (L. v. Stein a. a. O. S. 171ff.), das sich mit der Bindung des Arbeiters im Betriebe beschäftigt.

[2]) So auch Hueck, „Deutsches Arbeitsrecht", S. 39.

Die Bindung des Beamten ist im ganzen gesehen offensichtlich stärker als die des Gefolgsmannes, weil die Erfüllung der ihm obliegenden Aufgaben das erfordert. Das gilt aber nicht von allen Erscheinungsformen der beamtenrechtlichen Bindung.

In § 3 Abs. 1 DBG wird neben anderem z. B. ein kameradschaftliches Verhalten des Beamten zu seinen Mitarbeitern verlangt. Trotz aller notwendigen Über- und Unterordnung soll ein kameradschaftlicher Sinn die Beamten als Glieder einer Arbeitsgemeinschaft verbinden. Jeder soll sich bewußt sein, daß der andere an der Verwirklichung des gleichen Zieles mitarbeitet [3]). Schwere Verstöße gegen diese Pflicht sind z. B. ehrabschneiderische Verleumdungen eines Berufskameraden, hinterlistige und grundlose Anschuldigungen, zumal wenn sie aus eigennützigen Zwekken erfolgen, tätliches Angreifen von Mitarbeitern und dergleichen. Den gleichen Kameradschaftsgeist verlangt auch die Betriebsgemeinschaft von ihren Mitgliedern. Die Ursache hierfür liegt einmal darin, daß es nur einen Begriff des Kameradschaftsgeistes gibt, so mannigfaltig sich der Kameradschaftsgeist auch äußern kann, und zum anderen darin, daß keine Arbeitsgemeinschaft auf die Dauer auf ein kameradschaftliches Verhalten ihrer Glieder verzichten kann. Aus der Tatsache, daß die Betriebsgemeinschaft ihren Mitgliedern, und der Staat dem Beamtenkörper hier die gleiche Bindung auferlegt, folgt, daß die im Beamtenrecht hierzu entwickelten Grundgedanken auch im Arbeitsrecht verwertet werden können. Daran hindert nicht der Umstand, daß die auf eine Verletzung der Kameradschaftspflicht eintretenden rechtlichen Folgen verschieden sind und bleiben müssen. Der rechtlich zu erfassende Kameradschaftsgeist ist hier wie dort der gleiche. Allerdings ergibt sich aus dieser gleichen Erscheinungsform der Bindung zur Zeit noch keine wesentliche Hilfe zur Abgrenzung der Bindung an die Betriebsgemeinschaft, da wie die Rechtsprechung zeigt, die Pflicht zum kameradschaftlichen Verhalten bisher im Beamtenrecht wenig behandelt ist [4]).

Die beamtenrechtliche Bindung hat auch Erscheinungsformen, die zwar allgemein dem Beamten nicht gleiche, sondern größere Pflichten als dem Gefolgsmann auferlegen, aus denen aber für den Gefolgsmann ausnahmsweise ebenso große Pflichten erwachsen können. § 8 Abs. 4 DBG verlangt z. B. von dem Beamten, daß er auch nach Beendigung seines Beamtenverhältnisses auf Verlangen des Dienstvorgesetzten oder letzten Dienstvorgesetzten amtliche Schriftstücke, Zeichnungen, bildliche Darstellungen und dergl. herauszugeben habe, und legt auch die gleiche Verpflichtung den

[3]) S. a. Brand, S. 104 f.; Heyland, S. 195.
[4]) Vgl. die Zusammenstellung bei Brand, a. a. O.

Hinterbliebenen und Erben auf. Normalerweise wird eine solche Verpflichtung für einen Gefolgsmann nicht vorhanden sein. Sie erübrigt sich auch, soweit die Gegenstände im Eigentum der Firma stehen (§ 985 BGB). Die schon erwähnte BO einer Fabrik für Spezial-Sende- und Empfangsanlagen [2] zeigt aber, daß der im Einzelfall von der Betriebsgemeinschaft verfolgte Zweck eine solche Bindung verlangen kann. Für Angestellte in öffentlichen Betrieben gilt sogar diese Vorschrift ganz allgemein (§ 4 Abs. 4 TOA). Wenn also die der einzelnen Betriebsgemeinschaft gestellte Aufgabe und das besondere Vertrauen, welches einem Gefolgsmann entgegengebracht wird, dadurch, daß er mit der Erfüllung einer solchen Aufgabe betraut wird, eine solche enge Bindung erfordert, kann man als Hilfe für die Bestimmung der Auswirkungen der Bindung an die Rechtsprechung und Rechtslehre zu § 8 Abs. 4 DBG anknüpfen. Aus dem Vergleich mit dem Beamtenrecht erwächst keine Hilfe für die Beantwortung der Fragen, wann eine solche Bindung vorliegt und welche Folgen die Verletzung einer eventuell vorliegenden Bindung hat. Liegt eine solche Bindung vor, so kann lediglich zur Beantwortung der Frage, welche einzelnen Pflichten aus ihr erwachsen, das Beamtenrecht zum Vergleich herangezogen werden.

Bei dem unterstützenden Heranziehen der beamtenrechtlichen Bindung wird ein besonderes Augenmerk auf die Tatsache zu lenken sein, daß die beamtenrechtliche Bindung nicht nur in der Regel umfangreicher, sondern hin und wieder auch anders geartet ist. Als Beispiel kann ein Vergleich der Stellung der Ruhestandsbeamten mit der des pensionierten Gefolgsmannes dienen. Gemäß §§ 8 Abs. 1, 22 Abs. 1 S. 2, 132 DBG, 2, 12 RDSTO ist einmal hinsichtlich der Schweigepflicht eine Ähnlichkeit mit der hier [5]) angenommenen allgemeinen Schweigepflicht des Arbeiters festzustellen, die sogar teilweise Anregung gab, für die Schweigepflicht nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses [6]). Anders als bei dem Betriebsgemeinschaftsrecht gilt hier nach Pensionierung ein staatsfeindliches Verhalten auch als Verletzen der beamtenrechtlichen Bindung, wohingegen allgemeine Pflichten gegenüber der Volksgemeinschaft zwar auch für die Betriebsgemeinschaft von Bedeutung sind, aber nicht Betriebsgemeinschaftsrecht sind [7]), so daß durch ein solches Verhalten selbst ein noch tätiger Gefolgsmann nicht unmittelbar die Bindung an die Betriebsgemeinschaft verletzt. Beamtenrechtlich unbeachtlich ist dagegen eine schwere private Beleidigung eines ehemaligen Dienstvorgesetzten, wenn da-

---

[5]) Vgl. S. 21 ff.
[6]) So Heil, S. 28, Dietz, S. 333 f.
[7]) Vgl. die Ausführungen auf S. 57 ff

durch nicht die Autorität der Dienststellung angegriffen wird, die der Dienstvorgesetzte innehat. Die gleiche Äußerung des pensionsempfangenden ehemaligen Gefolgschaftsmitgliedes kann dagegen zu einem Fortfall der Pension führen [8]).

Besonders wichtig ist es, die Grenze zu erkennen, wo die Pflicht des Gefolgsmannes aufhört und die gleiche Pflicht des Beamten noch weitere Folgen zuläßt. Die Beurteilung des außerdienstlichen Verhaltens gibt neben anderem zu einer solchen Betrachtung Anlaß. Nach § 3 Abs. 3 S. 2 u. 3 DBG hat sich der Beamte in und außer dem Amte der Achtung und des Vertrauens, die seinem Berufe entgegengebracht werden, würdig zu zeigen. Er darf nicht dulden, daß ein seinem Hausstand angehörendes Familienmitglied eine unehrenhafte Tätigkeit ausübt. Daraus wird gefolgert, daß der Beamte seine gesamte Lebensführung so einzurichten hat, wie es die herrschenden Anschauungen über Ehre, Sitte und Moral erfordern, was er nicht nur seinem Dienstherrn, sondern auch der ganzen Beamtenschaft gegenüber schuldig ist [9]). Im einzelnen ist es z. B. stets ein Dienstvergehen, wenn der Beamte im betrunkenen Zustand im Dienst erscheint oder sich auf der Straße oder einem sonstigen öffentlichen Ort sehen läßt. Das Erste wird für einen Gefolgsmann auch stets eine Verletzung der Betriebsgemeinschaftspflichten darstellen. Die Bindung an die Betriebsgemeinschaft verlangt also von ihm das gleiche. Dagegen dürften höchstens leitende Angestellte, die sich im betrunkenen Zustand in der Öffentlichkeit zeigen und dadurch ihre Achtung vor den anderen Gefolgschaftsmitgliedern verlieren, gegen ihre Betriebsgemeinschaftspflichten verstoßen. Dem Beamten ist untersagt, leichtsinnig mit Börsenpapieren zu spekulieren, was zwar für den Gefolgsmann wenig praktisch, aber keineswegs verboten ist. Die beamtenrechtliche Beurteilung des außerehelichen Geschlechtsverkehrs ist eine ganz andere als die arbeitsrechtliche des Gefolgsmannes. Ähnliche Unterschiede weist die Bindung auf, die sich gegenüber Familienangehörigen aus dem Betriebsgemeinschaftsgedanken und der beamtenrechtlichen Bindung ergibt. Die Pflicht, Aufzeichnungen, Skizzen usw. nach dem Tode herauszugeben, kann für die Angehörigen eines Gefolgsmannes und eines Beamten gelten. Der Beamte wird disziplinarisch bestraft, wenn er nicht energisch gegen einen unsittlichen und verschwenderischen Lebenswandel seiner Familienangehörigen einschreitet [10]). Auch dem Arbeiter kann die Pflicht obliegen, gegen den unsitt-

[8]) Vgl. S. 20 f.

[9]) Hierüber und zum folgenden, soweit es das Beamtenrecht betrifft, vgl. Brand, S. 106 ff.

[10]) Brand, S. 111.

lichen Lebenswandel von Familienangehörigen einzuschreiten, wenn das Ansehen des Betriebes darunter leidet, anderenfalls ihm gekündigt werden kann. Es liegt aber auf der Hand, daß der Maßstab für die Beurteilung des Verhaltens der Angehörigen ein anderer ist.

Es lassen sich schwer Richtlinien finden, mit deren Hilfe man allgemein erkennen kann, von wo ab es nicht mehr angängig erscheint, die gleichen Folgerungen wie aus der beamtenrechtlichen Bindung auch aus der Betriebsgemeinschaftsbindung zu ziehen. Es läßt sich zwar leicht eine Gruppe von Pflichten umreißen, die auf der beamtenrechtlichen Bindung beruht und keine Parallele bei der Bindung der Betriebsgemeinschaft hat. Das sind die politischen Pflichten des Volksgenossen als Beamten (z. B. § 3 Abs. 2 Satz 2 DBG). Hier ist man dagegen mehr oder weniger auf ein freies Ermessen angewiesen. In der Rechtssprechung, die, soweit bekannt, nur zu dieser Frage das Beamtenrecht bei der Bestimmung der Bindung an die Betriebsgemeinschaft herangezogen hat, heißt es lediglich, daß das außerdienstliche Verhalten eines Gefolgsmannes milder zu beurteilen sei, als das eines Beamten [11]).

Es bedeutet keine Hilfe zur Lösung für diese Frage, wenn man sagt, letzten Endes folge das intensivere Inerscheinungtreten der Bindung aus dem besonderen Treueverhältnis des Beamten zu dem Führer und zum Reich, was die Betriebsgemeinschaftsmitglieder in dem Maße nicht kennen, denn es fragt sich ja dann wieder, wie dieses sich umreißen läßt. Trotz allem wird man aber die beamtrechtliche Bindung mehr als bisher zur Unterstützung der Abgrenzung der Bindung des Gefolgsmannes an die Betriebsgemeinschaft heranziehen können.

---

[11]) RAG ArbR Samml. 21/57 ff. (60 f.); ArbG. Cottbus, DAFSamml. 1937/243. Die in der letzten Entscheidung zitierte Anordnung ist die AO Nr. 20/37 des Stellvertreters des Führers vom 29. 1. 1937, abgedr. im VO-Bl. der Reichsleitung der NSDAP, Folge 138, von Mitte Februar 1937.

D. Schluß.

Die Bindung des Arbeiters an die Betriebsgemeinschaft ist nur an verhältnismäßig wenigen Tatbeständen untersucht worden. Desgleichen sind unter der Vielzahl der Erscheinungsformen nur einige der interessanten herausgegriffen worden. Es lag ferner an und für sich näher, die Bindung an die Betriebsgemeinschaft mehr als ein bloßes Ordnungsprinzip für anerkannte Arbeitspflichten zu betrachten. Viele Rechtsbeziehungen würden auch dort unverändert anzutreffen sein, wo von einer Betriebsgemeinschaft im eigentlichen Sinne nicht die Rede ist, beim Einzelarbeitsverhältnis. Der Begriff der Bindung an die Betriebsgemeinschaft gibt für diese dann lediglich eine zeitgemäße Begründung. Es wurden aber vorwiegend umstrittene Rechtsfragen herausgegriffen und zu diesen Stellung genommen, um aus dem Betriebsgemeinschaftsgedanken eine Lösung für sie zu finden. Das erschien dankbarer. Dadurch verloren die Betrachtungen aber wieder an Allgemeingültigkeit, da oft mit guten Gründen auch gegenteilige Auffassungen vertreten werden können. Dazu kommt noch, daß die gesamte Untersuchung sich von vornherein dahin beschränkt hat, die Bindung von den daraus sich ergebenden Pflichten her zu sehen. Dagegen wurde auf die aus der Bindung fließenden Rechte nicht eingegangen. Auch solche können als unmittelbare Folge einer Bindung auftreten und diese charakterisieren [1]). Unter Berücksichtigung aller dieser Umstände wird man aber doch einige Schlußfolgerungen aus der Darstellung ziehen können, die durch die erwähnten Fehlerquellen und die fragmentarische Betrachtungsweise in ihrer Gültigkeit nicht berührt werden.

Die Bindung an die Betriebsgemeinschaft folgt keineswegs nur aus dem Grundgedanken der Betriebsgemeinschaft, sondern ist auch durch andere arbeitsrechtliche Faktoren, die außerhalb der Betriebsgemeinschaft liegen, und sogar durch Umstände bestimmt, die mit dem Arbeitsrecht in keinem unmittelbaren Zusammenhang stehen. Sie stellt sich daher als eine außerordentlich komplizierte rechtliche Erscheinung dar.

[1]) Vgl. z. B. eine neuere Entscheidung des Reichsversicherungsamtes (Ia 5250/38 in Frz v. 10. 4. 39), wonach der Schutz der reichsgesetzlichen Unfallversicherung für Arbeiter, die in Gemeinschaftslagern untergebracht sind, auch auf die Zeit nach Arbeitsschluß ausgedehnt wird.

Die Bindung in der für den Einzelfall in Erscheinung tretenden Form ist mehr oder minder zeitgebunden, da die sich ändernden Belange der Volksgemeinschaft dem Betriebsgemeinschaftsgedanken und den an den Arbeiter herantretenden Pflichten verschiedene Bedeutung beimessen können. Die der Erscheinung der Bindung im Einzelfall zugrunde liegende Problematik dagegen wird sich gleichbleiben. Es läßt sich nur ein Bruchteil der arbeitsrechtlichen Pflichten auf den Betriebsgemeinschaftsgedanken und damit auf die Bindung an die Betriebsgemeinschaft zurückführen. Oft haben rechtliche Bestimmungen, die äußerlich betrachtet sich als eine Verstärkung der Bindung an die Betriebsgemeinschaft darstellen, mit dem Betriebsgemeinschaftsgedanken nichts zu tun und waren daher hier nicht zu behandeln. Ihre Bedeutung ist im ständigen Wachsen begriffen. Es ist hier nur an die verschiedenen Maßnahmen des Vierjahresplans zu denken, z. B. das Erschweren des Arbeitsplatzwechsels für bestimmte Facharbeitergruppen. Besonders charakteristisch ist das kürzlich für Arbeiter in staatswichtigen Betrieben ausgesprochene allgemeine Kündigungsverbot, welches die stärkste bisher bekannte Fesselung an die Betriebsgemeinschaft ist. Es nimmt dem Arbeiter in solchen Betrieben grundsätzlich die Möglichkeit, seine Stelle ohne Genehmigung des Arbeitsamtes zu kündigen und zu wechseln.[2]) Diese im Interesse der Volksgemeinschaft getroffene Maßnahme wäre als Ausfluß des Betriebsgemeinschaftsgedankens undenkbar. Aber selbst die Tatsache, daß bei dem Pflichtarbeitsverhältnis das Arbeitsverhältnis in Bezug auf den alten Betrieb als ruhend angesehen wird, ist weniger aus dem Betriebsgemeinschaftsgedanken verständlich. Es ist vielmehr als eine organisatorische Notwendigkeit, die sich aus der Schaffung des Pflichtarbeiterverhältnisses ergibt, anzusehen. Es lassen sich auch Folgerungen aus dem Betriebsgemeinschaftsgedanken ziehen, die verhältnismäßig naheliegen, aber in der Praxis zu unbrauchbaren Ergebnissen führen. Läßt z. B. ein Betriebsführer im Einverständnis mit der Gefolgschaft in der Woche 1 Stunde länger arbeiten, um mit diesem Lohn und dem sich daraus ergebenden Betriebsgewinn Arbeiten im Rahmen der „Schönheit der Arbeit" zu verrichten, welche sonst für den Betrieb nicht tragbar sind, so scheint das eine mustergültige Form der Verwirklichung des Betriebsgemeinschaftsgedankens zu sein. Trotzdem wird man die freiwillig übernommene Bindung im Interesse des Betriebs und der Betriebsgemeinschaft als unzulässig

[2]) Vgl. § 2 Abs. 5, § 7 der VO zur Sicherstellung des Kräftebedarfs für Aufgaben von besonderer staatspolitischer Bedeutung v. 13. II. 1939 RGBl. I S. 206 und 2. VO zur DVO zur Sicherung des Kräftebedarfs für Aufgaben von besonderer staatspolitischer Bedeutung (Beschränkung des Arbeitsplatzwechsels) vom 10. III. 1939 (RGBl. I S. 444).

anzusehen haben, da diese Maßnahme leicht die klar geschiedenen Eigentumsverhältnisse verwischt [3]). Wie die Ausführungen gezeigt haben, handelt es sich dabei nicht nur um einige wenige Fälle, wo der Betriebsgemeinschaftsgedanke sich nicht als entwicklungsfähig erweist. Damit ergibt sich auch eine beschränkte Bedeutung der Bindung an die Betriebsgemeinschaft.

Unter den arbeitsrechtlichen Darstellungen der Gegenwart zeichnen sich die von Siebert dadurch aus, daß sie besonders kühn eine gemeinschaftsrechtliche Betrachtungsweise durchzuführen versuchen und nachweisen, daß die Systematik des ersten Buches und die Vorschriften über den Dienstvertrag des bürgerlichen Gesetzbuches wesentlichen Erfordernissen des Arbeitsrechts nicht genügen. Man wird daher in diesen Abhandlungen auch Ausführungen über die Bindung des Arbeiters an die Betriebsgemeinschaft und über die Grenzen der Bindung vermuten, was zu einer Gegenüberstellung mit den hier gewonnenen Ergebnissen anregen könnte. Es ist aber festzustellen [4]), daß von Siebert zu einer großen Anzahl der hier angeschnittenen Fragen nicht Stellung genommen wird. Das mag sich weniger daraus erklären, daß er die einzelnen Problemstellungen als falsch ansehen würde, sondern liegt wohl vor allem darin begründet, daß die unterschiedliche Betrachtungsweise und die aus der Größe der gestellten Aufgabe notwendig folgende skizzenhafte Durchführung ein Eingehen auf die hier behandelten Fragen nicht erlaubt hat. Immerhin wird man sagen können, daß eine Anschauung, die z. B. zum Ergebnis führt, daß der Betriebsgemeinschaftsgedanke nicht in jeder Richtung entwicklungsfähig sei und die Bindung an die Betriebsgemeinschaft sich nicht ausschließlich aus dem „Arbeitsverhältnis auf der Grundlage der Betriebsgemeinschaft“ [5]) erklären lasse, für Siebert verhältnismäßig fern liegt. Ausführungen, die eindeutig die Grenzen der Bindung an die Betriebsgemeinschaft aufzeigen, findet man bei ihm wenig. Bei der Behandlung des Kündigungsrechtes wird z. B. auf diese hingewiesen, die Grenzen aber in einem anderen Sinne als nach dem hier gefundenen Ergebnis festgelegt [6]). Das letztere ergibt sich allein schon aus der Definition für die Kündigung im Arbeitsrecht [7]), welche, abgesehen von

[3]) Vgl. LAG. Duisburg Arb.R.Samml. 30/194.

[4]) Berücksichtigt sind die im Literaturverzeichnis angeführten Abhandlungen.

[5]) Das Arbeitsverhältnis in der Ordnung der nationalen Arbeit, S. 52.

[6]) Vgl. Kündigung und Kündigungsschutzverfahren im Arbeitsrecht.

[7]) „Vielmehr ist die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses eine personenrechtliche, auf Lösung eines Gemeinschaftsverhältnisses gerichtete Äußerung, die dem Wesensgesetz der Betriebsgemeinschaft und nicht den Normen des BGB unterworfen ist, und diese Kündigung ist deshalb ein Endigungsgrund, weil sie der Ausdruck einer auf Lösung einer Gemeinschaft gerichtete Einstellung ist.“ Vgl. a. a. O.

anderem, zu stark die subjektive Einstellung als Maßstab für die Lösungsmöglichkeit von der Bindung an die Betriebsgemeinschaft durch die Kündigung betont. Ferner wird man z. B. auch der Auffassung von Siebert über die rechtliche Bedeutung der sittenwidrigen Kündigung [8]) nicht folgen können, da, wie bereits ausgeführt [9]), es zu unhaltbaren Konsequenzen führt, wenn man als Folge einer dem Gefolgsmann gegenüber erfolgten Treuepflichtverletzung stets dessen Bindung entfallen lassen würde. Eine weitere ins Einzelne gehende Gegenüberstellung der Ansichten ist wenig fruchtbar, da die hier behandelte Problematik wenig Berührungspunkte mit den Darstellungen von Siebert hat.

Aus der Darstellung des in der Arbeit behandelten Problems werden sich noch zwei allgemeinere Folgerungen ziehen lassen. Es bedarf wohl keines Nachweises mehr, daß sich nicht alle Erscheinungsformen des Arbeitsrechts aus dem Betriebsgemeinschaftsgedanken erklären lassen. Die Eingliederung in die Betriebsgemeinschaft hat sich, von der Bindung an die Betriebsgemeinschaft her gesehen, als ein nicht sehr erhebliches Moment herausgestellt [10]). Dem Versuch, das gesamte Arbeitsrecht von der Eingliederung und der Gliedschaftsstellung her aufzubauen, sind viele Mängel nachgewiesen worden. Diese werden aber nicht nur auf das Skizzenhafte und Provisorische der Durchführung dieses Versuches zurückzuführen sein. Es erscheint vielmehr auch der Ansatzpunkt falsch gewählt zu sein, denn sonst hätte sich bei dieser vorwiegend auf praktische Fälle aufgebauten Untersuchung, welche das Anknüpfen an eine Rechtsdogmatik nach Möglichkeit vermeidet, das Moment der Eingliederung stärker herausheben müssen. Es wird vielmehr eine Betrachtungsweise den vorhandenen Rechtsbeziehungen mehr gerecht, die nicht der Eingliederung die Hauptbedeutung zuschreibt, sondern diesen tatsächlichen Akt neben den Arbeitsvertrag stellt [11]). Allerdings läßt sich eine solche Auffassung insoweit auch nicht aufrecht erhalten, als sie das Vorhandensein von personenrechtlichen Beziehungen erst von dem Augenblick der Eingliederung an datiert [12]). Vielmehr können solche auch schon vor der Eingliederung vorhanden sein [13]). Eine genügend umfangreiche Untersuchung der rechtlichen Gegebenheiten und Notwendigkeiten wird zu der Auffassung führen, daß das

---

[8]) Vgl. S. 568, a. a. O., S. 566 (inhaltlich): das Fortbestehen des Gemeinschaftsverhältnisses nach einer so groben Treupflichtverletzung, wie es die sittenwidrige Kündigung sei, ist eine „innere Unmöglichkeit".

[9]) Vgl. S. 33 f.

[10]) Vgl. S. 15.

[11]) Vgl. z. B. Etzler, a. a. O.

[12]) Etzler, S. 87.

[13]) Vgl. S. 14 der Arbeit.

Charakteristikum der Eingliederung für den Normalfall darin besteht, die an und für sich schon teilweise seit Vertragsschluß vorhandenen Rechtsbeziehungen in Erscheinung treten zu lassen, weil sie durch die Tatsache der Eingliederung an praktischer Bedeutung gewinnen.

Stimmt man der Auffassung zu, daß die Bindung an die Betriebsgemeinschaft vielgestaltige Erscheinungsformen hat, weil verschiedene Faktoren ihre Gestalt prägen, dann wird auch der Betriebsgemeinschaftsgedanke als solcher, wenn er den praktischen Bedürfnissen genügen soll, keinen einfacheren Charakter tragen. Es dürfte also schwer sein, aus dem Wesen der Betriebsgemeinschaft für den Einzelfall richtige Folgerungen zu ziehen. Der Entwurf eines Gesetzes über das Arbeitsverhältnis will wichtige Fragen aus dem Wesen der Betriebsgemeinschaft entschieden wissen (vgl. Einleitung). Man wird daher bei der Handhabung der so umschriebenen Generalklauseln besondere Vorsicht walten zu lassen haben.

Tatbestände.

[1] Der Inhaber einer Schreibstube teilt den einzelnen Angestellten die Arbeiten zu, die sie dann in gewisser Selbständigkeit nach Vereinbarung mit den Auftraggebern durchführen. Obschon der achtstündige Bürodienst innerhalb der normalen Zeit liegt, kommt eines Tages der Angestellte A. erst um 11 Uhr und schreibt dann bis 19 Uhr pausenlos durch.

[2] In der BO einer Fabrik für Spezial-Sende- und Empfangsanlagen heißt es unter anderem: „Bei einem Todesfall haben die Angehörigen die sich etwa im Nachlaß befindlichen Zeichnungen, Modelle, Notizen über die Arbeitstätigkeit usw., die der Gefolgsmann für sich selbst angefertigt hat, abzuliefern."

[3] Auf einer KDF-Fahrt fällt ein Grubenarbeiter durch anstößiges Benehmen und durch eine offen zur Schau getragene ablehnende politische Haltung auf.

[4] Ein Bauarbeiter nimmt nicht an einem vom Betriebsführer während der Arbeitszeit angesetzten Betriebsappell teil.

[5] Ein Betriebszellenobmann nimmt eine Beleidigung gegenüber einem Gefolgsmann nicht zurück.

[6] Die Schneiderin L. ist ein Jahr wegen offener Lungentuberkulose behandelt worden und sieht sich, nachdem sie als vorläufig geheilt entlassen worden ist, nach Arbeit um. In einem großen Kleidergeschäft wird sie, nachdem sie Probearbeiten in ihrem zukünftigen Arbeitsraum, der verhältnismäßig eng ist, und in dem sich viele Arbeitskräfte dauernd aufhalten, verrichtet hat, angestellt und soll die kommende Woche antreten. Am Montag ist der Betriebsarzt da. L. wird gleich als eine der ersten vor Arbeitsbeginn untersucht. Die von ihr dem Betriebsführer gegenüber mangels einer Frage nicht erwähnte Krankheit wird entdeckt.

[7] M., der am 1. 4. die Stelle A. antreten soll, am 15. 3. aber schon den Vertrag geschlossen hatte, wird am 25. 3. für seine künftige Aufgabe durch einen Rundgang im Betrieb vorbereitet, wo er auch gewisse Betriebsgeheimnisse erfährt. Am 1. 4. tritt er dann die besser bezahlte Stelle B. an, die er durch Preisgabe der Betriebsgeheimnisse erhalten hat. Eine Geheimhaltungsvereinbarung enthielt der erste Arbeitsvertrag nicht.

[8] Ein Heizer, der sich oft nach Feierabend betrank und gerade einige Tage wegen einer Halsentzündung nicht zur Arbeit kommen konnte, wurde am Abend in einem Vergnügungspark gesehen.

[9] Ein Arbeiter der Aviatik-Zigarettenfabrik verkauft am Abend mit einem Bauchladen Zigaretten des Reemtsma-Neuerburg-Konzerns.

[10] Ein in der Fabrik als zuverlässig geschätzter Angestellter, der auf einem wenig verantwortungsvollen Posten steht, begeht Veruntreuungen als Kassenwart der Ortsgruppe der Partei.

[11] In dem Entwurf einer BO für eine Schokoladenfabrik steht u. a.: „Der Besuch folgender Lokale ... kann eine Kündigung nach sich ziehen." „Eine Nebentätigkeit ist ohne Genehmigung des Betriebsführers unzulässig."

[12] Ein Ruhegehaltsempfänger (A) sagt zu einem ehemaligen Arbeitskameraden (B), der leitender Angestellter ist, in Gegenwart Dritter: „Der Betriebsführer ist überhaupt der größte Lump und Devisenschieber, welchen ich je kennengelernt habe." B. anwortet darauf: „Ich glaube auch nicht, daß der Betriebsführer ehrlich ist. Ich hätte schon längst gekündigt, wenn ich nur eine andere passende Stelle hätte."

[13] Ein Angestellter (X.), der nicht Fachmann ist, wird aushilfsweise in der Konstruktionsabteilung beschäftigt. Nach monatelangem gemeinsamen Arbeiten tritt der gewünschte Erfolg ein. Eine von X. beiläufig vorgeschlagene Kombination hat sich hierbei als brauchbar herausgestellt. Bevor man sich über die Patentanmeldung schlüssig ist, wechselt X. in eine andere Stelle, wo er gegen gute Bezahlung das gewonnene Ergebnis verwertet. Der alte Arbeitsvertrag enthielt keine Geheimhaltungsklausel und Bestimmung über Diensterfindungen.

[14] In der Tagespresse erscheinen Werbungsanzeigen einer neuen Firma, die u. a. den der Wahrheit entsprechenden Satz enthalten: „Inhaber J., ehemaliger Leiter der Abteilung Y. bei den Leuna-Werken."

[15] Ein Pumpenwärter (P.) in einer Kokerei, der auch das Amt eines Vertrauensmannes hatte, war unbeliebt. Es kam öfters vor, daß in der Vertrauensratssitzung niemand seine Meinung teilte, so daß P. verärgert mehrere Male nicht zu den Beratungen erschien. Der Betrieb war zurzeit gezwungen, Arbeiter zu entlassen. Darunter auch einen Pumpenwärter. P. war wegen seiner Nachlässigkeit und Launenhaftigkeit weniger sorgfältig als die anderen Pumpenwärter. Ihm wurde ohne Angabe eines Grundes gekündigt, nachdem er die voraufgehende Nachtschicht verschlafen hatte und dem Vorgesetzten, der ihn zur Rede stellte, frech gekommen war.

[16] A. weiß, daß B. sich selbständig machen will, und versucht, sich zu diesem Zweck Unterlagen von Betriebsgeheimnissen zu verschaffen. Als er selbst darum angegangen wurde, hat er eine Auskunft verweigert, von dem Bestreben des B., dem Betriebsführer aber keine Mitteilung gemacht.

[17] Der leitende Angestellte J. erzählt dem leitenden Angestellten K., daß er kündigen wolle. K. erzählt darauf dem Betriebsführer, daß ein leitender Angestellter kündigen wolle, verweigert aber die Namensnennung.

[18] Die Frau des Bautechnikers B. erhielt ansehnliche Hinterbliebenen-Bezüge. Da der Betrieb, in dem früher ihr Mann gearbeitet hat, unverschuldet in eine schwierige Lage gekommen ist, sollen ihr diese Bezüge gekürzt werden.

[19] D., der Nachtdienst hat ist plötzlich erkrankt, und W., der als einziger wegen seiner Kenntnisse und seiner Persönlichkeit zur Vertretung in Frage kommt, weigert sich ohne Grund, die Vertretung zu übernehmen. Er arbeitet sonst nur in einer anderen Abteilung in der Tagesschicht.

[20] G. wird offensichtlich willkürlich unter Mißbrauch der Machtstellung des Betriebsführers gekündigt. Er erhält als Entschädigung ein volles Jahresgehalt zugesprochen. Er empfängt auch Ruhegehalt. Bei Gelegenheit läßt G. beleidigende Äußerungen über den Betriebsführer in der Öffentlichkeit fallen. Ein ihm während seiner früheren Tätigkeit bekanntgewordenes Betriebsgeheimnis läßt er sich von der Konkurrenz abkaufen. Sein Arbeitsvertrag enthielt keine Geheimnispflicht

[21] Ein Laboratoriumsgehilfe, E., der mit Arbeiten von untergeordneter Bedeutung beschäftigt ist, entdeckt zufällig einen neuen Katalysator und gelangt auf Grund eines daran anknüpfenden, von ihm entwickelten Verfahrens, zu einer 90 %igen Ausbeutung des Stoffes B. aus A. Der allgemeine Stand der Chemie kennt eine 85%ige, sein Betrieb, auf Grund eines Betriebsgeheimnisses, eine 92%ige Ausbeute.

[22] A. erfindet eine Wendeweiche (patentierte Diensterfindung), scheidet aus dem Betrieb B. aus und erhält weiterhin die vereinbarten Hundertsätze vom Umsatz. In seiner neuen Stelle macht A. zwei weitere Erfindungen (eine Kletterdrehscheibe und eine Kletterweiche), die patentiert werden und auf dem Markt erscheinen. Nun stellt B. die Zahlungen an A. ein, weil die neuen Erfindungen, was den Tatsachen entspricht, der zur wirtschaftlichen Ausnutzung überlassenen Wendeweiche Konkurrenz machen.

[23] Der Konstrukteur K. bei einer Fabrik für Papierverarbeitungsmaschinen will sich selbständig machen und ein Konkurrenzunternehmen gründen. Seit einem Jahre sitzt er in seiner Freizeit über umfangreichen Vorarbeiten, ohne daß sein Betriebsführer davon etwas weiß. Er beschäftigt mehrere Personen, die sich um die erforderlichen Genehmigungen bemühen, nach seinen Angaben Kalkulationen durchführen und Fabrikneu- und Umbauten beaufsichtigen. Selbst Produktionsmaschinen sind schon zum Teil bestellt. Kurz bevor K. kündigt, gewinnt er noch seinen Mitarbeiter M. für seinen Plan und erzählt einem ihm im Betrieb bekannt gewordenen Kunden, daß er bald in der Lage sein werde, aus

seiner eigenen Fabrik gleichwertige 5—15% billigere Maschinen zu liefern. Noch ehe K. aus dem Betrieb ausscheidet, schließt er einen Lieferungsvertrag ab, der aber erst 3 Monate nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Kraft tritt.

[24] Einem Molkereigehilfen, der heiratet, wird gekündigt mit der Begründung, die Stelle könne nur ein unverheirateter Gehilfe ausfüllen, da die Arbeit um 4,30 Uhr beginne und der pünktliche Arbeitsbeginn nur dann gewährleistet sei, wenn die Kraft in der Molkerei selbst wohne, was aber nur für einen unverheirateten Gehilfen möglich sei.

[25] Ein Maschinentechniker wird, nachdem er seinen Urlaub genommen hatte, plötzlich an das Krankenbett eines Schwerkranken, nahen und allein dastehenden Angehörigen gerufen, der nach einiger Zeit stirbt. Es ist eine verwickelte Erbschaftsangelegenheit zu regeln, so daß trotz großer Beschleunigung der Maschinentechniker insgesamt 6 Wochen lang nicht an die Arbeitsstelle zurückkehren kann. Nach Ablauf von 4 Wochen wird ihm gekündigt.

[26] A. (Angestellter) erzählt der B. (seiner Wirtin) stadtbekannte Vorgänge aus seinem Betrieb, die kein Dienstgeheimnis sind B. schreibt daraufhin ohne Wissen, Dulden oder Mitwirken des A. heimtückische und gehässige Briefe an den Betriebsführer. Nachdem A. die B. geheiratet hat, wird ihm gekündigt, da der Betriebsführer unmöglich mit Leuten zusammenarbeiten könne, deren Familienmitglieder so unehrenhaft seien.

[27] Auf ausdrückliches Verlangen der Gauleitung der NSDAP fertigt der Angestellte und Parteigenosse S. eine Abschrift von einem Geschäftsbrief für Untersuchungsakten ohne Wissen des Betriebsführers an.

[28] Ein Stahlfräser (F.) eines lebenswichtigen Betriebes erhält einen Gestellungsbefehl zur Teilnahme an einer Wehrmachtsübung. Auf Antrag seines Betriebsführers wird dieser wieder rückgängig gemacht.

[29] Ein Gefolgsmann eines 130 Mann starken Betriebes ist Mitglied der NSDAP, Stadtverordneter, Beisitzer beim LAG, im Stab der SA-Standarte, im Sachverständigenausschuß einer Reichsbetriebsgemeinschaft und im Ausschuß zur Wahrung der Berufsmoral. Wegen dieser Ämter hat er vom 8. September bis 1. März in 36 Fällen insgesamt 150 Arbeitsstunden versäumt.

[30] Der Werkzeugmaschinentechniker (A.), der Mitglied der DAF ist, verweigert dem neu eingesetzten Vertrauensmann der Reichsbetriebsgemeinschaft „Eisen und Metall" in der Kreisleitung der DAF (B.) die Mitarbeit bei der Vorbereitung des kurz bevorstehenden Reichsberufswettkampfes, weil er im Betrieb zurzeit unentbehrlich ist. Da B. die örtlichen Verhältnisse nicht kennt und A. aus seiner früheren ehrenamtlichen Tätigkeit in dieser Betriebsgemeinschaft als einziger einen

Überblick besitzt, kann in diesem Zweig der Reichsberufswettkampf nicht durchgeführt werden.

[31] Ein Gefolgschaftsmitglied marschiert am Abend auf Grund eines Befehls seines Sturmführers bei einem Propagandamarsch für die örtliche Parteizeitung mit, die mit seinem Betrieb im Konkurrenzkampf steht. Eine besondere politische Kundgebung ist mit dem Marsch nicht verbunden.

[32] H. verweigert dem Unternehmer ausdrücklich den Hitler-Gruß.

[33] Ein Betriebsobmann wendet sich wegen Mißständen im Betriebe, ohne vorher mit dem Betriebsführer gesprochen zu hahaben, an die DAF.

Anhang.

Richtlinien des Gaues Schlesien für den erweiterten Mutterschutz.

1. Schwangeren Frauen wird auf ihren Wunsch eine leichtere Arbeit angewiesen. Von schweren Arbeiten, die körperliche Erschütterungen hervorrufen (Heben und Tragen von Lasten, Arbeiten an schweren Maschinen usw.), wird die schwangere Frau vom 3. Monat der Schwangerschaft bis zum Ablauf des 3. Monats nach der Niederkunft befreit; sie wird ferner vom 6. Monat der Schwangerschaft nicht mehr zu Mehrarbeit, Nachtarbeit und Akkordarbeit herangezogen. Durch Gewährung dieser Erleichterung entsteht kein Lohnausfall. In jedem Fall wird mindestens der Durchschnittslohn gezahlt, der in den letzten 3 Monaten vor der Gewährung der Erleichterung verdient wurde.

2. Aus Anlaß einer Schwangerschaft erfolgt keine Kündigung. Kann die Schwangere an ihrem bisherigen Arbeitsplatz aus irgendwelchen Gründen nicht mehr beschäftigt werden, so wird ihr ein anderer Arbeitsplatz angewiesen. Ein Lohnausfall entsteht hierdurch nicht.

3. Schwangere Frauen sind verpflichtet, dem Betriebsführer mindestens 6 Wochen vor der zu erwartenden Niederkunft eine ärztliche Bescheinigung über den voraussichtlichen Termin der Niederkunft vorzulegen. Auf Grund dieser Bescheinigung wird die Schwangere im eigenen sowie auch im Interesse des zu erwartenden Kindes 6 Wochen vor der Entbindung bis zum Ablauf von 6 Wochen nach der Niederkunft von ihrer Arbeit freigestellt.

4. Der Betrieb gewährt für die Schutzzeit den Unterschiedsbetrag zwischen dem Wochengeld und dem in den letzten 3 Monaten verdienten Netto-Durchschnittslohn.

5. Wird von den gesetzlichen Stillpausen Gebrauch gemacht, so gelten diese Stillpausen als Arbeitszeit, so daß kein Lohnausfall entsteht.

6. Im Jahre der Niederkunft wird den Frauen ein Mehrurlaub von 2 Tagen unter Fortzahlung des Lohnes gewährt.

7. Von den Frauen, die diese Vergünstigung durch den Betrieb erhalten haben, wird erwartet, daß sie nach Ablauf der gesetzlichen Schutzfrist ihre Arbeit wieder aufnehmen.

Auszüge aus mustergültigen Betriebsordnungen über den erweiterten Mutterschutz.

Aus der B. O. des Gauverlags NS. Schlesien G.m.b.H., Zweigverlag Görlitz vom 5. Januar 1938.

§ 38.

Um die Bestrebungen der nationalsozialistischen Bevölkerungspolitik für einen gesunden Nachwuchs zu unterstützen, erhalten weibliche Gefolgschaftsmitglieder, denen gemäß der Bestimmung der RVO für die Zeit von 6 Wochen vor der Niederkunft ¾ des Grundlohns als Krankengeld gewährt wird, für diesen Zeitraum den Differenzbetrag zwischen Grundlohn und Krankengeld als Wochenhilfe.

BO der Firma Natronzellstoff und Papierfabriken AG., Zweigniederlassung Krappitz O/S. vom 1. 2. 1938.

§ 31.

Zum besonderen Schutz der werdenden Mutter wird folgendes bestimmt:

Weibliche Gefolgschaftsmitglieder, die der Niederkunft entgegensehen, sind verpflichtet, 6 Wochen vor der Niederkunft eine Bescheinigung des Arztes beizubringen, aus der hervorgeht, daß die Niederkunft in den nächsten 6 Wochen zu erwarten ist, und dann der Arbeit fernzubleiben. Nach erfolgter Niederkunft darf die Arbeit ebenfalls erst nach 6 Wochen aufgenommen werden. Für die Zeit 6 Wochen vor und 6 Wochen nach der Niederkunft vergütet das Werk den betreffenden Gefolgschaftsmitgliedern die Differenz zwischen dem normalen Lohn (48 Stundenwoche) und dem Betrage, welchen das Gefolgschaftsmitglied in dieser Zeit von der Krankenkasse erhält.

§ 36.

Inhaltlich: Das Werk zahlt 5 RM, die die Kurse des Reichsmütterdienstes kosten, für jeden Teilnehmer des Werkes.

§ 37.

Ab 1. 5. 1938 erhält jedes Gefolgschaftsmitglied für sein neugeborenes Kind ein Säuglingspaket, welches Wäsche und Windeln für das Kind enthält. Die Kosten hierfür übernimmt das Werk. Dagegen werden die nötigen Handarbeiten dazu ehrenamtlich von der Werkfrauengruppe geleistet.

Verzeichnis der benutzten Bücher und Schriften.

Amtliche Mitteilungen des Reichstreuhänders der Arbeit für das Wirtschaftsgebiet Schlesien.

Arnold, Walter: Die Eingliederung in die Gemeinschaft als Verpflichtungsgrund im künftigen Schuldrecht. Diss. Gießen 1937.

Ballarin, Hans-Georg: Mutterschutz im Fürsorge-Sozialversicherungs- und Arbeitsrecht. ZAk f.d.R. 1939, S. 149 ff.

Bodmann: Einige grundsätzliche Fragen zum Arbeitsvertragsrecht. Arb. u. Volkst. 1935, S. 73 ff.

Borchardt, Karl: Freiheit und Bindung in der Betriebsgemeinschaft. Weimar 1938.

Brand, Arthur: Das deutsche Beamtengesetz. Berlin 1937.

Braunmühl, C. von: Die Regelung der Wirtschaftswerbung. Berlin 1939.

Breucker, Klaus: Gemeinschaftswidrigkeit als Kündigungsgrund in der neuesten arbeitsrechtlichen Rechtsprechung. J.W. 1936/1189.

Bruns, Paul: Vom Wesen und der Bedeutung der Deutschen Arbeitsfront. Diss. Leipzig 1937.

DAF-Entscheidungssammlung: Beilage zum Amtlichen Nachrichtenblatt der DAF. Herausgeg. vom Amt für Rechtsberatungsstellen im Zentralbüro der Deutschen Arbeitsfront.

Deutsche Sozialpolitik: Jahresbericht der Deutschen Arbeitsfront — Zentralbüro, Sozialamt Berlin 1937.

Dietz, Rolf: Die Pflicht des ehemaligen Beschäftigten zur Verschwiegenheit über Betriebsgeheimnisse. Festschrift für Justus Wilhelm Hedemann, Jena 1938, S. 330 ff.

Drössel, Erich: Arbeitsvertrag, Arbeitsverhältnis und Eingliederung in die Betriebsgemeinschaft. Diss. Köln 1938.

Entwurf eines Gesetzes über das Arbeitsverhältnis. Aufgestellt vom Arbeitsausschuß der Akademie für Deutsches Recht. Hamburg 1938. (Enthält auch die Begründung zum Entwurf.)

Erfinderschutz — Erfinderförderung: Sondermitteilungen an die Sozialreferenten. Ausgabe Nr. 2 1937. Herausg. Die Deutsche Arbeitsfront, Sozialamt.

Etzler, Ewald Otto: Die Begründung des Arbeitsverhältnisses. Diss. Breslau 1937.

Goltz, Graf von der: Das arbeitsrechtliche Ruheverhältnis als Teil des Arbeitsvertrages. Beiträge zum Recht des neuen Deutschland. (Festschrift für Franz Schlegelberger.) Berlin 1936, S. 322 ff.

Görrig, Franz: Die rechtsgestaltende Kraft der Betriebsgemeinschaftsidee. DGWR 1939, S. 9 ff.

Hagemann, Otto: Die Pension in der Rechtsprechung des Reichsarbeitsgerichts. Diss. Köln 1937.

Heil, Willi: Die Nachwirkung der Treupflicht des Arbeitsverhältnisses. Diss. Gießen 1937.

Heyland, Karl: Deutsches Beamtenrecht. Berlin 1938.

Hueck, Alfred: Die Begründung des Arbeitsverhältnisses. DAR 38/180 ff.
— Patentgesetz und Arbeitsrecht, insbes. die Angestelltenerfindung, in Kallee, a. a. O.: Patent I.
Hueck-Nipperdey: Lehrbuch des Arbeitsrechts. Mannheim, Berlin, Leipzig. Band I 1931.
Hueck-Nipperdey; Dietz: Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit (Kommentar), 2. Auflage, München-Berlin 1937.
Joerges: Arbeitsverhältnis und Betriebsgemeinschaft. Wesen und Rechtsgrund. DAR 38/91 ff.
Kallee: Arbeitsrechtskartei, Loseblatt-Lexikon des Arbeits- und Sozialrechtes Stuttgart.
Klauer, G.: Das neue Deutsche Patentgesetz und die Rechte des Angestelltenerfinders. Sonderdruck 25/38 des Hauses der Technik, Essen (?) 1938.
Koenige (Teichmann-Koehler): Handausgabe des Handelsgesetzbuches. Band I, 4. Auflage, Berlin 1936.
Lahnstein, Peter: Fortentwicklung des Arbeitsrechts in den Tarifordnungen seit 1934. Diss. Freiburg/Br. 1938.
Lehmkühler, Alfred: Die unverschuldete Dienstverhinderung gewerblicher Angestellter (§ 133 c, G O). Diss. Köln 1932.
Lux, Otto: Erfindungen von Gefolgschaftsangehörigen. Diss. Frankfurt a. M. 1938.
Mansfeld, Werner: Vom Arbeitsvertrag, eine arbeitsrechtliche Selbstbesinnung. DAR 1936/118 ff.
— Zur Verordnung über die Lohngestaltung. Z. d. Ak. f. d. R. 1939/41 ff.
Mansfeld-Pohl-Steinmann-Krause: Die Ordnung der nationalen Arbeit. (Kommentar.) Berlin, Mannheim, Leipzig, München 1934.
Nipperdey, H. C.: Arbeitsvertrag und Eingliederung in die Betriebsgemeinschaft. DAR 1937, S. 142 ff.
Redies, F.: Zum Recht der Angestelltenerfinder. GRUR. 1937, S. 410 ff.
Riemschneider, Karl August: Zum Recht der Angestelltenerfinder. GRUR. 1937/493 ff.
Rudloff-Blachwitz: Das Recht des Wettbewerbs. Berlin 1938.
Rohmer, Gustav: Arbeitszeitordnung und Jugendschutzgesetz. 5. Auflage. München-Berlin 1939.
Schimmelpfennig: Das Arbeitsverhältnis der nichtbeamteten Gefalgschaftsmitglieder im öffentlichen Dienst. N.S.Sozp. 38/350 ff.
Schoan: Das Arbeitsverhältnis als personenrechtliche Treuegemeinschaft. Z.d.Ak.f.D.R. 1936, S. 708 ff.
Schmeer, Rudolf: Aufgaben und Aufbau der Deutschen Arbeitsfront, in: Grundlagen, Aufbau und Wirtschaftsordnung des nationalsozialistischen Staates, Band III, Beitrag 51. Herausg.: Lammers und Pfundtner, Berlin.
Siebert, Wolfgang: Das Recht der Familie und die Rechtsstellung des Volksgenossen. Berlin 1939.
— Die Treupflicht als Grundlage des Arbeitsverhältnisses. N.S.Sozp. 1935/36, S. 331 ff.
— Der Betrieb als Quelle des Arbeitsrechtes in „Wege zur neuen Sozialpolitik", Herausg. Franz Mende, Berlin 1936, S. 225 ff.
— Das Arbeitsverhältnis in der Ordnung der nationalen Arbeit, Hamburg 1935.
— Arbeit und Gemeinschaft, in „Deutscher Juristentag" 1936, S. 187 ff.
— Gemeinschaft und bürgerliches Recht. DR. 1934, S. 303 f.
— Die Entwicklung der Lehre vom Arbeitsverhältnis im Jahre 1936. DAR. 1937, S. 14 ff. u. 44 ff.

— Das Arbeitsverhältnis als personenrechtliches (sozialrechtliches) Rechtsverhältnis. DAR. 1935, S. 95 ff.
— Kündigung und Kündigungsschutzverfahren im Arbeitsrecht. DR. 1935/566 ff.
— Die Treue im Arbeitsrecht. DR. 1934, S. 537 ff.
— Die Begründung des Arbeitsverhältnisses. DAR. 1937, S. 305 ff.
Stein, Lorenz von: Handbuch der Verwaltungslehre, 3. Teil, 3. Auflage, Stuttgart 1888.
Stohtfang, Walter: Verantwortung im Arbeitseinsatz. N.S.Sozp. 1938, S. 361 ff.
Stritzke, Otto: Angestelltenerfindung im Recht des Landes Österreich. Z.Ak.f.d.R. 1938, S. 741 f.
Thieme, Hans: Mitarbeiter und Industrie. Tübingen 1935.
Wacke, Gerhard: Die Neuordnung des öffentlichen Dienstes. JW. 38/1489 ff.
Weber, Kurt: „Lehrvertrag" in Kallee, a. a. O., Lehrvertrag, Einzelfälle I.
Werner, Fritz: Lorenz von Stein und die Anfänge der Deutschen Arbeitswissenschaft. DAR. 1939, S. 102 ff.

Abkürzungen.

Arb G	Arbeitsgericht.
Arb R Samml.	Fortsetzung der Bensheimer Sammlung seit Bd. 19.
AZVO	Verordnung über die neue Fassung der Arbeitszeitordnung u. über andere arbeitszeitrechtliche Vorschriften v. 30. IV. 1938, RGBl. I, S. 446.
„Begründung"	die Begründung zu dem Entwurf eines Gesetzes über das Arbeitsverhältnis.
DAF-Samml.	DAF-Entscheidungssammlung. Herausgegeben v. Amt für Rechtsberatungsstellen im Zentralbüro der DAF; Beilage zum amtlichen Nachrichtenblatt der DAF.
DAR	Deutsches Arbeitsrecht.
DBG	Deutsches Beamtengesetz.
„Entwurf"	Entwurf eines Gesetzes über das Arbeitsverhältnis.
Frz	Frankfurter Zeitung.
Ge O	Gewerbeordnung.
GRUR	Gewerblicher Rechtsschutz und Urheberrecht.
LAG	Landes-Arbeitsgericht.
NS-Sozp.	NS-Sozialpolitik.
Pat G	Patentgesetz.
RA	Reichsanzeiger.
RABL	Reichsarbeitsblatt.
RAG	Reichsarbeitsgericht.
RDStO	Reichsdienststrafordnung.
REG	Reichsehrengerichtshof.
Soz E	Soziales Ehrengericht.
TOA	TO für Angestellte in öffentlichen Betrieben.
TOB	TO für Arbeiter in öffentlichen Betrieben.
Z Ak f.d.R.	Zeitschrift der Akademie für deutsches Recht.

Lebenslauf.

Am 18. April 1915 wurde ich, Paul Schimke, als Sohn des Schulrats Paul Schimke und seiner Ehefrau Maria, geb. Reichel, in Leobschütz O/S geboren. Nach dem Besuch des Gymnasiums in Leobschütz und später der Oberrealschule in Schlochau legte ich Ostern 1934 die Reifeprüfung ab. Ich studierte in München und Breslau Rechts- und Staatswissenschaften. Die erste juristische Staatsprüfung legte ich vor dem Prüfungsamt bei dem Oberlandesgericht in Breslau am 20. Juli 1938 ab und bin seitdem als Referendar im Vorbereitungsdienst der Reichsjustizverwaltung. Die mündliche Doktorprüfung bestand ich am 17. Juli 1939.